

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

VIVENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN EMPLEOS NO TRADICIONALES PARA SU
GÉNERO, DE UN GRUPO DE MUJERES EGRESADAS DEL INA

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en
Educación para optar al grado y título de Maestría Académica en Educación con énfasis en
Orientación Laboral

JESSICA BRENES JIMÉNEZ

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2018

Dedicatoria

Agradecimiento

Este trabajo significa muchas horas, días, meses y hasta años de dedicación, donde el llegar a su conclusión es el resultado de un grupo de personas que me han acompañado paciente y desinteresadamente durante toda la trayectoria. Es por esto que quiero agradecer en primer lugar a mi madre, Lidieth Jiménez, por siempre impulsarme, y no dejarme vencer por la desesperación, el cansancio, la desesperanza y hasta la frustración, cuando sus palabras eran “para ver a Dios hay que morirse”.

Agradezco a mi esposo, Hugo, por transmitirme siempre su admiración hacía mi capacidad para lograr alcanzar las metas que me propongo, al igual que el impulso que siempre me ha generado poder ser el mejor ejemplo para mi hijo Esaú, a quien dedico este logro, ya que gracias a él, le encuentro sentido a todo lo que hago.

A mi amigo Josué, a mi hermana Francela, a mis amigas Tamar, Mónica Marlyn, y mi sobrina Brianna, y a mi familia en general, por ser fieles y acompañarme de diferentes formas durante el viaje hacía la realización y conclusión de esta investigación.

A la directora de esta investigación, la profesora Carol, por ser un engranaje indispensable dentro del equipo de personas de las que sentí acompañamiento, asesoría y seguimiento continuo, por aceptar el reto que signifíco sacar a flote este trabajo, de quien aprendí la rigurosidad, la disciplina, el ahínco y la calidad con la que se deben y puede hacer las cosas, lo cual acompañado de determinación da buenos resultados.

Gracias totales.

“Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Educación de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica Educación con énfasis en Orientación Laboral .”

Dra. Mercedes Gómez Salgado

**Representante del Decanato
Sistema de Estudios de Posgrado**

Dra. Carol Morales Trejos

Directora de Tesis

Dra. Alejandra Gamboa Jiménez

Asesora

Mga. Katia Ramírez Arce

Asesora

M.Sc. Julieta Solórzano Salas

Representante de la Directora

Programa de Posgrado en Educación con Énfasis en Orientación Laboral

Jessica Brenes Jiménez

Candidata

Tabla de contenido

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Hoja de aprobación	iii
Tabla de contenido	iv
Resumen	vii
Índice de figuras.....	ix
Lista de abreviaturas.....	x
CAPÍTULO I.....	1
Introducción	1
1. Antecedentes.....	9
1.1 Antecedentes contextuales a nivel internacional y nacional.	9
1.2 Antecedentes empíricos en el ámbito internacional y nacional.	19
Justificación.....	31
Preguntas de investigación.....	36
CAPÍTULO II.....	39
2. Marco teórico	39
2.1. Orientación e inserción laboral.....	39
2.2 Inserción Laboral	39
2.2.1 Teoría de las transiciones e ingreso al mundo laboral	42
2.2.2 Factores que favorecen la empleabilidad y la ocupabilidad.	47
2.3 Orientación Laboral	58
2.4 La perspectiva de género y la inserción laboral.	82
2.4.1 La mujer en el mundo laboral.....	82
2.4.2 Ocupaciones y empleo no tradicional para las mujeres	87
2.1.1. Distinciones entre trabajo y empleo.....	94
CAPÍTULO III.....	98
3. Marco metodológico.....	98
3.1 Fase preoperatoria.....	98

3.1.1. Problema de investigación.....	98
3.1.2 Objetivos.....	99
3.1.3 Tipo de investigación.....	100
3.2 Trabajo de campo	102
3.2.1 Acceso al campo y caracterización de los escenarios de la investigación	102
3.2.2 Categorización de las personas participantes de la investigación.....	104
3.2.2 Técnicas de generación de información.	108
3.3 Fase analítica	110
Tabla 6.....	111
Tabla de consistencia de la investigación	111
3.4. Triangulación	117
3.5 Dimensiones éticas	117
CAPÍTULO IV.	121
Resultados y análisis de datos	121
4.1. Resultados.....	121
4.1.1 Influencia de las motivaciones hacia la elección vocacional, en el proceso de inserción laboral.	122
4.1.1.1 Principales motivaciones hacia la elección vocacional, y la influencia de los roles de género.....	122
4.1.1.2 Mensajes negativos en relación a la elección vocacional y su relación con los estereotipos de género.....	125
4.1.2. Características del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.	129
4.1.2.1.2. Características generales individuales.	132
4.1.2.1.3. Circunstancias personales.....	136
4.1.2.1.4. Proyecciones laborales y personales a futuro.....	143
4.1.3. La búsqueda de empleo dentro del proceso de inserción laboral.	152
4.1.4. Aporte de la persona profesional en Orientación laboral, en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.	162
4.1.4.1. Percepción sobre la persona profesional en Orientación, desde las fortalezas y debilidades.	163
4.1.4.2. Principales aportes en el proceso de inserción laboral.....	165
4.1.4.2.1. Aportes antes, durante y después de la búsqueda de empleo.....	165
4.2. Discusión e interpretación de los datos.....	171
4.2.1. Inserción laboral, desde la perspectiva de género, de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género.	173

4.2.1.1. Motivaciones	174
4.2.1.1.1 Roles de género en la infancia, apoyo de figuras significativas, y su relación con la elección vocacional en carreras no tradicionales para el género femenino.	174
4.2.1.2. Empleabilidad y búsqueda de empleo	183
4.2.1.2.1. Importancia del perfil de empleabilidad en la búsqueda de empleo y su influencia en la inserción laboral.	183
4.2.1.2.2. Factores que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.	201
4.2.1.3. Orientación e inserción Laboral.	224
4.2.1.3.2. Aporte de la persona profesional en Orientación para favorecer la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.....	232
Capítulo V.....	243
5.1 Conclusiones y recomendaciones.....	243
5.1.1 Conclusiones	243
5.2 Recomendaciones	259
CAPÍTULO VI	263
6.1 Referencias.....	263
CAPÍTULO VII	273
7.1 Apéndices	273
7.1. Apéndice 1.....	274
Tabla 5. Tabla de consistencia de la investigación	274
7.2. Apéndice 2.....	276
Tabla 7. Tabla de consistencia de la investigación	276
7.3. Apéndice 3.....	277
Tabla 8. Tabla de consistencia de la investigación	277
7.3. Apéndice 4.....	280
Tabla 9. Tabla de consistencia de la investigación	280
7.4. Apéndice 5. Formulario de Consentimiento Informado.....	299
7.5. Apéndice 6. Reglamento ético científico de la universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que participan seres humanos.	302

Resumen

La presente investigación integra la perspectiva de género y el enfoque de transiciones para estudiar las vivencias de inserción laboral de cinco mujeres en empleos no tradicionales para su género, quienes son egresadas de las carreras de Metalmecánica, Eléctrico y Mecánica de Vehículos del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Acordes al objetivo general y específicos, se desarrolló un estudio fenomenológico, utilizando como técnica de recolección de información: la entrevista a profundidad. Una vez concluida esta fase, se procedió con el tratamiento de la información, en la que se utilizó el diseño propuesto por Taylor y Bogdan (1998) y la triangulación de teorías para brindar rigurosidad al análisis de la información.

Entre los hallazgos se encuentran que: a) entre las dificultades para la inserción laboral de estas participantes destacan las preferencias generales de las personas empleadoras (como hecho más representativo), la discriminación por razones de género; b) a pesar de los notables avances en relación a la incorporación de la mujer al mundo laboral, según las vivencias de las mujeres participantes de esta investigación, existen factores, internos y externos que obstaculizan la inserción laboral por lo que el rol de la persona profesional en Orientación se dirige en establecer acciones que favorezcan esta inserción; c) entre otras. Por su parte las recomendaciones de esta investigación, se dirigen a generar jornadas de sensibilización con las empresas exploradas como posibles proveedoras de oportunidades de empleo, y sus colaboradores en el tema de equidad, igualdad y no discriminación de género, que ayude a generar menor resistencia al momento de desarrollar los procesos de selección y contratación.

Palabras clave: Mujer, Inserción laboral, empleos no tradicionales, empleabilidad.

Índice de tablas

Tabla .1	
<i>Un marco de la empleabilidad (con ejemplos)</i>	57
Tabla 2	
<i>Conceptos de orientación Laboral</i>	69
Tabla 3	
<i>Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora.</i>	85
Tabla 4	
<i>Categorización de las personas participantes</i>	116
Tabla 5	
<i>Tabla de consistencia de la investigación</i>	267
Tabla 6	
<i>Tabla de consistencia de la investigación</i>	120
Tabla 7	
<i>Tabla de consistencia de la investigación</i>	269
Tabla 8	
<i>Tabla de consistencia de la investigación</i>	270
Tabla 9	
<i>Tabla de consistencia de la investigación</i>	274

Índice de figuras

Figura 1	55
Figura 2	130
Figura 3	17

Lista de abreviaturas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Centro Público de Empleo
CONARE	Consejo Nacional de Rectores
ECE	Encuesta Continua de Empleo
ENAH	Encuesta Nacional de Hogares
GED	Género en el desarrollo
ID	Índice de Duncan o Disimilitud
IDG	Índice de Desarrollo de Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IIE	Instituto Internacional de Estudios Laborales
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
IPG	Índice de Potenciación de Género
MED	Mujeres en el desarrollo
MEP.	Ministerio de Educación Pública.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SPE	Servicios Públicos de Empleo
UNA	Universidad Nacional

CAPÍTULO I

Introducción

La presente investigación analiza la vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje, específicamente mujeres que estudiaron carreras como; Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica. Este estudio parte de la importancia que tiene en la vida de las personas el trabajo, por las diversas funciones que éste cumple, entre ellas Pieró (1993) menciona que el trabajo se constituye como la fuente más habitual de los ingresos económicos, jugando un papel imperativo en la estructuración del tiempo de las personas, además de ser una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias, e incluso permite también la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales, incluyendo la realización personal, la cual siguiendo a Tintaya (2016), y vinculándolo con la vocación “alude a la satisfacción consigo mismo que se vive al momento de ejecución del proyecto de vida, al momento en el que se vive la vocación proyectada.” (p.50) contribuyendo esto en la autoestima, la imagen social y en la propia identidad.

Desde la Orientación y propiamente desde la Orientación Laboral, el tema de la inserción laboral es de sumo interés para comprender como diferentes aspectos entre ellos; la empleabilidad, la ocupabilidad y factores tanto internos como externos interactúan e influyen en las posibilidades de generar oportunidades para obtener un empleo, en tanto es imperativo valorar que insertarse laboralmente va más allá de satisfacer las necesidades básicas, comprende la satisfacción de llegar a desarrollarse en el área de su vocación.

Orientación ha sido desde los inicios de la disciplina uno de los temas más relevantes y propios del quehacer de la profesión.

En lo que respecta a la relevancia del tema investigado, los antecedentes contextuales permiten constatar que propiamente para las mujeres existen desventajas al momento de insertarse laboralmente, sin embargo, no se niega que haya habido avances, ya que existe una evidencia de una mayor incorporación de las mujeres al mundo laboral público y remunerado, además de la mención que realiza el Instituto Nacional de la Mujer (2012), respecto del cierre de brechas en la educación, así como los números favorables en términos de la disminución de las tasas de desempleo de la mujer, esto a pesar de encontrarse inmersa en su mayoría en el sector económico terciario, como lo señala el Programa Estado de la Nación (2009).

En torno a los antecedentes empíricos, este recorrido denota el vacío investigativo de la falta de tomar en cuenta las vivencias de los sujetos de investigación que han inspirado el abordaje de los diferentes estudios llevados a cabo previamente alrededor del tema de la mujer y el mundo laboral, donde existe una fuerte relación de coherencia entre los resultados investigativos presentados a nivel empírico y los antecedentes contextuales, que además de reafirmar la relevancia del tema en tanto es un tema poco explorado, marca una ruta interesante de análisis, por ejemplo en cuanto a los avances dentro de la proliferación del ingreso de la mujer al mundo laboral remunerado, a la educación, así como a diversas profesiones de mayor estatus social, como la arquitectura, medicina, farmacia, trabajo social, enfermería, educación y administración.

Además, se señala el mantenimiento de la línea de predominancia de la mujer en el sector económico de servicios, en el cual Aranha (2007), Álvarez, Quesada & Robles (1994), Castro y Vázquez (1998), coinciden en la correlación que existe entre este sector y las labores tradicionalmente feminizadas, las cuales según el Programa de Estado de la Nación (2009), expresa que generan menos ingresos económicos.

Por otra parte, también se conservan las diferencias a nivel salarial entre hombres y mujeres en igual desempeño de labores, en algunos casos se presenta mayor preparación a nivel educativo, y especialización.

Por otra parte, el marco teórico de este estudio, se basa en aportaciones de teorías que desde la disciplina de la Orientación ayudan al análisis posterior. De tal manera se hace un recorrido por la postura de diversas personas autoras, así como de organismos nacionales e internacionales, en relación con la mujer en el mundo laboral remunerado, la igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo, la caracterización del tipo de inserción al mercado laboral de las mujeres según la región donde se pretenda insertar la mujer, entre otros relacionados, para de esa manera operacionalizar el concepto de Orientación Laboral, al mismo tiempo se realiza la misma iniciativa con el termino de inserción laboral.

Además, se integra la teoría de las transiciones, desde lo expuesto por Álvarez (1995), Rodríguez (2003), Donoso (2003) y Sánchez (2003), como la manera de poder comprender la inserción laboral luego de operacionalizarla y comprenderla como una transición en la vida de las personas. Es así como se visualizo que también intervienen factores como la empleabilidad y la ocupabilidad que interactúan de forma dialéctica durante lo que a nivel macro se puede comprender como el proceso de inserción laboral.

La perspectiva de género, acompaña todo el proceso de construcción de esta investigación, retomándose específicamente en el marco teórico, dentro del cual se indagó lo que la teoría de género plantea alrededor del papel de la mujer en el mundo laboral y lo que se puede considerar ocupaciones y empleos no tradicionales para las mujeres, posteriormente es las consideraciones se retoman en los resultados, análisis de datos y conclusiones de este estudio.

Es importante mencionar que esta es una investigación de tipo cualitativa, trabajada bajo el paradigma naturalista, y con enfoque fenomenológico, realizaron entrevistas a profundidad con el fin de conocer las vivencias de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género, en las cuales participaron cinco mujeres con edades entre los 21 y 35 años de edad, utilizando las fases propuestas por Taylor y Bogdan (1998), entendidas como fase preoperatoria, trabajo de campo y fase analítica, para pasar luego a la triangulación.

Las mujeres participantes del estudio son de los sectores determinados por INA como: de Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica con base a su relación con la matrícula de egreso, devengada del informe del INA en (2014), donde se evidencia que la cantidad de mujeres egresadas es sumamente bajo, en el caso de Mecánica de Vehículos fueron 6, en el sector Eléctrico se graduaron 67, y en el sector de Metalmecánica se graduaron 29, y donde no se cuenta con estadísticas de inserción laboral luego de dicho egreso.

El estudio busco comprender desde las vivencias de la mujeres entrevistadas, los siguientes cinco objetivos específicos, a saber;

1. Conocer las motivaciones hacía el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
2. Identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje que favorecen la empleabilidad
3. Identificar las características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.
4. Estudiar el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género desde la teoría de las transiciones.

5. Determinar los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

Dentro de los principales hallazgos investigativos, es relevante señalar respecto a las motivaciones hacía el estudio de carreras no tradicionales para su género, que existen aspectos relevantes como; los roles de género en la infancia, la influencia de figuras significativas, mensajes recibidos en relación con su elección vocacional, desde niñas, expectativas de inserción laboral, así como las etapas, tareas y características del desarrollo vocacional, que se evidencia influyen directamente en la decisión vocacional, lo cual se extiende hasta influenciar su permanencia y conclusión de su plan de estudios, aunado al hecho de que si bien no se puede afirmar que se haya logrado alcanzar en su totalidad la equidad y reconocimiento de la mujer en espacios laborales no tradicionales para su género, a través de los relatos de estas mujeres, en referencia a sus vivencias durante la práctica profesional, brindan un acercamiento de la realidad y posibilidad de cambio social.

Así mismo, el perfil de las mujeres participantes de esta investigación, se caracteriza por tener presentes las competencias de trabajar en equipo, iniciativa, confianza en si mismas, y resolución de conflictos, lo que se toma como un aspecto favorecedor para la inserción laboral.

Sin embargo, aunque no se puede generalizar, existe evidencia de la influencia negativa de los estereotipos de género, en el desarrollo adecuado para establecer y mantener relacionales interpersonales a nivel laboral de forma positiva, ya que dentro de las experiencias descritas por las mujeres entrevistadas se evidenció la existencia de roces entre ellas y algunos compañeros de trabajo, como consecuencia del arraigo de estereotipos de género y la división sexual del trabajo, esto durante las

oportunidades en las que se han desempeñado laboralmente en su área de especialidad técnica, sea de forma remunerada, durante su periodo educativo, o en su práctica profesional.

Además se concluye que los elementos de disponibilidad, conciliación, vigencia, movilidad y adaptabilidad, también se ven influenciados de manera negativa por los roles y estereotipos de género, así como por la división sexual.

Por otra parte, las características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, dentro de los cuales asociado a los factores internos, el género, es considerado como un factor interno, donde las entrevistadas perciben que el ser mujer es un obstáculo importante para poder insertarse laboralmente dentro del ámbito de trabajo en el que se han especializado en el INA, por lo que estas mujeres visualizan como opción para poder desarrollarse en sus áreas de especialidad técnica, la gestión de emprendimientos empresariales.

En cuanto a los factores externos, cabe mencionar; que los factores de demanda y de contratación desde la visión de las mujeres participantes de esta investigación, son considerados obstaculizantes para la inserción laboral, debido a que se ven influenciados por la discriminación por razón de género y los estereotipos de género, sobre todo los asociados directamente con la contratación.

En relación a las políticas de acceso al empleo, propiamente en lo relacionado al tema del apoyo de la transición escuela-trabajo, se brinda un reconocimiento importante, a la asesoría recibida por parte del personal del departamento de Orientación del INA. Sin embargo, las dificultades para su inserción laboral, entre las cuales se pueden mencionar; las preferencias generales de las personas empleadoras,

como hecho más representativo, la discriminación por razones de género experimentadas, son puntos que requieren ser más abordados desde una mirada preventiva y de desarrollo.

Respecto al papel de la persona profesional en Orientación, se dirige hacia las acciones que puede llevar a cabo para aumentar las probabilidades de inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, ya que las vivencias que han experimentado las mujeres durante su proceso de inserción laboral no han sido satisfactorias, constatado en parte por lo vivido durante la búsqueda de empleo y su situación de desempleo al momento de su participación en la presente investigación.

De lo anterior se obtiene como conclusión general que a pesar de los notables avances en relación con la incorporación de la mujer al mundo laboral, según las vivencias de las mujeres participantes de esta investigación, existen varios factores, tanto internos como externos que obstaculizan la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, así como también existen otros que la favorecen, y donde el rol de la persona profesional en Orientación se dirige a acciones específicas que puede y debe llevar a cabo para favorecer la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.

Además, se presentan las recomendaciones que surgen a partir de las conclusiones de la investigación, mismas que se dirigen a los servicios de Orientación dentro de INA, a las oficinas del INAMU que intervienen en los procesos de acompañamiento de las mujeres en empleos no tradicionales para el género femenino dentro de esta misma institución, a la Maestría y las instancias encargadas de la generación de políticas públicas, como el ministerio de Trabajo y el Poder Ejecutivo.

Entre las mas relevantes, y orientadas a los servicios de Orientación dentro de INA se encuentran; generar jornadas de sensibilización con las empresas exploradas

como posibles proveedoras de oportunidades de empleo, y sus colaboradores en el tema de equidad, igualdad y no discriminación de género, que ayude a generar menor resistencia al momento de desarrollar los procesos de selección y contratación.

Aunado a brindar seguimiento y monitoreo a las mujeres egresadas post inserción laboral, con el fin visualizar los resultados del trabajo de gestión e intermediación del empleo en la reducción de las brechas de desigualdad de género existente en contexto del proceso de inserción laboral, lo que permite poder establecer acciones para la mejora continua.

1. Antecedentes

A continuación, se hace referencia a los antecedentes tanto contextuales como empíricos alrededor de la participación de la mujer en el mundo laboral, donde se identifica la posible existencia de factores que la favorecen, y otros factores que la obstaculizan, y los principales avances en este tema.

Primeramente, se realiza un rastreo histórico de la participación e inserción laboral femenina, para lo cual es necesario mencionar que se accedió a bases de datos internacionales de revistas científicas como Redalyc, Latindex, Scielo, base de datos de universidades estatales, del (CIEM), Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), diversos ministerios, Organización Mundial del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Programa de Estado de la Nación, entre otros. Posteriormente se da cuenta de los principales hallazgos de investigaciones en la temática, que permiten enriquecer la mirada de este estudio.

1.1 Antecedentes contextuales a nivel internacional y nacional.

A continuación, se realiza la contextualización del objeto de estudio de la presente investigación, partiendo de la visión de diversos organismos internacionales que se han interesado por el tema de la inserción laboral femenina, así como de los diferentes aspectos que están relacionados al tema, como lo son la Orientación Laboral, la división sexual del trabajo, el significado del trabajo, factores internos y externos relacionados con la inserción laboral femenina, y la vocación.

Inicialmente se encuentra el aporte de Organización Mundial del Trabajo (2014), en el documento titulado “Igualdad de género y no discriminación en la gestión del

empleo: una guía para la acción.”, el cual aborda el tema de la inserción laboral femenina, además de la labor y funciones que deben llevar a cabo las personas que se desempeñan en la labor de gestión o intermediación de empleo, en los diferentes Servicios Públicos de Empleo (SPE), los cuales se entienden como prospección del mercado laboral, intermediación y Orientación Laboral, esto en oficinas, tanto virtuales como físicas.

Se llega a la creación de esta guía, partiendo de los resultados generados del análisis realizado dentro de los Sistemas de Gestión Pública de Empleo de la región centroamericana y República Dominicana, alrededor de la distribución por sexo de las personas que se inscriben y logran colocarse laboralmente mediante dichas plataformas.

De tal análisis se desprende que en todos los países son las mujeres las que mayormente se inscriben en búsqueda de empleo, pero que también son las que menos se colocan, a excepción de República Dominicana. El porqué de esta situación se le atribuye a la existencia de la discriminación por razón de género, estereotipos de género y la división sexual del trabajo, los cuales llevan a la segregación laboral por sexo.

A partir de lo anterior se establecen distintas medidas para que las personas que trabajan como gestoras de empleo puedan contribuir a tomar acciones para eliminar dichas prácticas al llevar a cabo su trabajo, en razón de generar la igualdad de género y la no discriminación en la gestión del empleo, dejando una clara disposición de las responsabilidades que tienen.

Estas medidas, según la OTI (2014), se pueden enumerar de la siguiente manera:

1. Ser consciente de que la discriminación existe y de que usted mismo puede discriminar.

2. Aprender a reconocer las prácticas discriminatorias.
3. Establecer pautas para evitar y erradicar las prácticas discriminatorias, promover la igualdad y el aprovechamiento de la diversidad de talentos para el trabajo.
4. Informar a las personas y empresas usuarias.
5. Monitorear los resultados de trabajo. (p.25)

De lo anterior se desprende, que las responsabilidades y el trabajo de las personas gestoras de empleo es de suma importancia en el hecho de generar la igualdad y la no discriminación en la gestión del empleo, y a pesar de que hay diferentes momentos en los que se interviene en la gestión de las personas al buscar un empleo, también tiene la responsabilidad de trabajar con las empresas para que tomen conciencia del valor de cada persona y del aprovechamiento que pueden hacer de sus talentos, sin distinción por razones de género.

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), expone dentro de su boletín informativo número 22, las siguientes recomendaciones en relación con las políticas públicas de igualdad en el mercado laboral:

- Garantizar que las políticas de empleo modifiquen la actual estructura de desigualdad y no sean ciegas a los sesgos de género existentes en el mercado laboral.
- Generar empleo de calidad que reconozca las competencias y niveles de instrucción y de productividad de las mujeres.
- Diseñar instrumentos para que las mujeres puedan mantener sus fuentes de ingresos laborales sin que se privilegie el salario masculino como principal aporte del hogar.

- Reconocer y redistribuir el tiempo de trabajo no remunerado, de manera que las responsabilidades de cuidado de los niños y niñas, personas dependientes y adultos mayores no recaigan exclusivamente sobre las mujeres.

Lo anterior se basó en las estadísticas presentadas por el Balance Preliminar de las economías 2016, CEPAL y Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe, OIT. Dejando en evidencia que existen organismos que están interesados en el tema de la mujer y el trabajo, así como todos los aspectos que pueden denotar desventaja al insertarse laboralmente.

Dentro de otros antecedentes, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2017), expresa que la media de tiempo que dedican las mujeres es tres más que la de los hombres, en relación con las labores del cuidado y asistencia, así como del trabajo doméstico, lo que se presenta como una de las causales principales alrededor de la brecha entre hombre y mujeres en cuanto al trabajo no remunerado, datos que fueron tomados de encuestas llevadas a cabo en 83 países y zonas.

Respecto a los antecedentes contextuales a nivel nacional, se parte de lo expuesto por el Estado de la Nación Costarricense (2009), Programa Estado de la Nación, XVIII Informe del Estado de la Nación (2012), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), entre otras y otros autores.

Específicamente en el segundo avance del informe “Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica”, del Programa Estado de la Nación (2009), se aborda la caracterización del tipo de inserción al mercado laboral de las mujeres según la región donde se pretenda insertar la mujer. Este estudio hace referencia al evidente crecimiento en el ámbito latinoamericano en los niveles de participación de las mujeres en el mundo laboral durante los últimos años. Según la CEPAL (2008), citada por Programa Estado de la Nación (2009), se enfatiza que entre los años de 1990 y 2006 se demuestra un aumento interesante en la tasa de

participación de las mujeres en el mundo laboral (11%), pero no significativa, ya que la de los hombres sigue estando 25% por encima.

La anterior situación se le atribuye, según el Programa Estado de la Nación (2009) “a factores culturales relacionados con la división del trabajo en los hogares, sobre todo en los estratos más pobres de la población” (p.7).

Otro dato interesante para esta investigación lo configura el presentado por el Programa Estado de la Nación, (2009) en el cual se señala que para el 2008 la brecha laboral entre géneros fue del 43,7% a diferencia de 1990 cuando la brecha estaba marcada por un 28%, representando una disminución bastante representativa, que motiva a seguir instalando debates en torno a este tema.

Del estudio anterior, se concluyó que debido a la inserción de la mujer al mercado laboral se desarrollan tensiones entre la vida laboral y la vida familiar, al igual que entre el trabajo remunerado y el no remunerado. El desempleo y el subempleo son problemáticas que golpean con más frecuencia a las mujeres a pesar de estar en algunos casos ellas mayormente calificadas (Programa Estado de la Nación, 2009).

Relacionado a lo anterior y considerando la misma fuente de información anteriormente citada, en lo que se refiere al sector donde mayormente se desempeña la mujer, es el terciario, en tanto se señala que es del 83,6% de la población femenina la que está directamente relacionada con el sector de servicios, mismo que se centra en la clasificación de trabajos comúnmente asociados al género femenino.

En cuanto al dinamismo del mercado laboral no ha mejorado las condiciones para las mujeres y las personas pobres, ya que según el informe del Programa Estado de la Nación (2009) el 38% de las mujeres que constituyen la Población Económicamente Activa (PEA) dentro del mercado laboral nacional, compuesto por región y por sexo, se concentra en la Región Central, y en regiones como la Chorotega y la Brunca el cotejo

arrojó que la participación femenina es más limitada, además de que se reducen las oportunidades de inserción laboral en estas regiones. (Programa Estado de la Nación, XVIII Informe del Estado de la Nación, 2012)

Al mismo tiempo, dentro de la misma referencia, se habla sobre el aumento en tasa de participación laboral de las mujeres entre el 2010 y el 2011, donde pasó de 43,5 % a 47,7% respectivamente, sin dejar de ser siempre menor que la de los hombres, quienes pasaron de un 75,9% en 2010 a un 76,8% en 2011, reflejándose sin embargo un mayor aumento en las mujeres si se valora en términos de elevación en los porcentajes.

En relación con lo anterior, el INAMU, se basa en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del 2012, para señalar lo siguiente:

En cuanto a las ocupaciones en que se ubican hombres y mujeres en el mercado de trabajo y que evidencian la segregación sexual del trabajo, encontramos que, en montaje y operación de máquinas, así como en ocupaciones agropecuarias, agrícolas y pesqueras calificadas, las mujeres constituyen un 8%; en la producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas calificadas alcanzan un 17%, en los niveles directivos un 28%. En otras ocupaciones, las mujeres tienen mejores posiciones, en el nivel técnico y profesional medio alcanzan un 40% y el de nivel profesional, científico e intelectual superan a los hombres en términos absolutos, condición que coincide con el incremento de las mujeres graduadas universitarias y con el cierre de brechas de género en educación.

Según el Sistema de Indicadores de género, la cantidad de mujeres en ocupaciones "masculinizadas" alcanza el 17.5% y la cantidad de hombres en ocupaciones "feminizadas" es de un 43%. Es decir, los hombres han incursionado

más del doble en ocupaciones "feminizadas" de lo que han incursionado las mujeres en ocupaciones "masculinizadas". (INAMU, (s.f)).

En consecuencia, se valora que a pesar de existir aumentos en las tasas de participación de las mujeres en el mundo laboral, y estadísticas que aportan evidencia de la incursión de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, no existe hasta el momento un balance equitativo entre hombres y mujeres en relación con la cantidad de hombres que incursionan en las carreras tradicionalmente consideradas propias del género femenino.

Datos obtenidos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) se evidencia que al finalizar el tercer trimestre del 2016, comprendido, entre julio y setiembre, la tasa neta de participación laboral nacional fue de 57,7%. Dicha Información es segregada de la siguiente manera:

La disminución interanual en la participación nacional se da tanto en la población masculina, que pasó de 74,3% a 71,6%, como en la población femenina que disminuye de 47,6% a 43,6%, es así, que para el tercer trimestre 2016 la fuerza de trabajo masculina se estimó en 1,36 millones y la femenina en 823 mil. (p.2).

De tal manera, al existir una disminución en la tasa de participación laboral, el porcentaje de desempleo para el tercer trimestre de 2016 fue 9,7%, siendo la tasa de desempleo para los hombres de 8,4%, y para las mujeres de 11, 9%, las cuáles respecto a los porcentajes obtenidos para el mismo periodo en 2015 eran superiores, ya que para las mujeres el porcentaje de tasa de desempleo fue 15,9%, y la del hombre fue 9,2%.

Siguiendo con los referentes contextuales, es relevante caracterizar al INA en relación a la generación de cambios y avances específicamente con aspectos relacionados a las iniciativas de mejora de las condiciones de capacitación y formación

de las mujeres en razón de la protección de sus Derechos Humanos y la no discriminación por razones de sexo, propiamente dentro del Departamento de Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, se señala que es a partir 1983 que se implementa en la institución el Programa de Formación Profesional de la Mujer.

Es en los años 90 como consecuencia de la promulgación de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, que se decreta que “Le corresponde al Instituto Nacional de Aprendizaje desarrollar un sistema de formación profesional para la mujer, que oriente políticas, en el corto, mediano y largo plazo, hacia la capacitación integral de la mujer en los diversos sectores económicos” (Asamblea Legislativa. artículo 19, 1990), dejando de ser un programa para convertirse en Departamento, y en el 2012 adquiere su nombre actual: Departamento de Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, con el fin de generar una nueva cultura institucional que involucre a hombres y mujeres.

A partir del periodo 1999-2003, se implementa el Programa FORMUJER, OIT-CINTERFOR, en el marco del convenio INA-BID. Este es un programa que recoge los esfuerzos realizados por la OIT al o largo de los años en relación con la promoción y mejoramiento de formación profesional y la educación técnica de la mujer, como forma de poder aumentar las posibilidades de desarrollo femenino, además de promover el progreso tanto social, como económico general.

El programa está conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de ARGENTINA, la Fundación INFOCAL de BOLIVIA y el INA de COSTA RICA. Dicho programa trabajó bajo los siguientes objetivos específicos:

1. Fortalecer la calidad, pertinencia y equidad de género de la educación técnico-profesional.
2. Favorecer la participación igualitaria de la mujer en la formación técnico-profesional.

3. Ajustar la oferta de capacitación y formación a las demandas actuales del mercado de trabajo
4. Elevar el nivel técnico de las mujeres y la gama de opciones de formación que se le ofrecen.
5. Diseminar los modelos y metodologías desarrollados. (FORMUJER, 2004. p.4)

De lo descrito anteriormente, se desprende que, tanto de los propósitos como los objetivos planteados por este organismo, se han generado diversos materiales didácticos. Los cuales se centraron en trabajar el desarrollo de la empleabilidad, la Orientación vocacional-ocupacional, y la Orientación Laboral de las personas beneficiarias del INA, como parte del diseño, revisión y actualización de desarrollos curriculares, materiales didácticos y metodologías de enseñanza, que forma parte de una de sus tres líneas de acción, y los cuales fueron planteados bajo una perspectiva de género.

Se puede apreciar que dentro del Módulo de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía, creado por el programa FORMUJER (2000), se especifica lo siguiente:

La construcción del proyecto personal se promueve desde el Sistema de Orientación Profesional y Laboral y se va enriqueciendo con el aporte de los módulos. En el caso de las mujeres, se buscará en forma más enfática facilitar la reflexión sobre la situación que comparten y que desean mejorar en forma significativa a través del empeño individual, el esfuerzo colectivo solidario y el apoyo de los agentes y las instituciones comprometidos en FORMUJER.” (p.37)

También se registró, dentro de la percepción de las mujeres beneficiarias al respecto de los aportes del programa, se dieron cambios en los roles en el ámbito familiar, así como un creciente respeto por parte de los hijos e hijas, así como de sus compañeros hacia ellas.

Por otra parte, se mencionan las debilidades del programa, teniendo en primera fila la inestabilidad político-económica que genera un aumento en los plazos y retrasos, o tropiezos para poder ejecutar acciones y recibir donaciones, lo cual, acompañado de la burocracia, la falta de tiempo para planificar, consolidar y evaluar propuestas innovadoras, limitan mejores resultados.

A pesar de lo anterior, es importante mencionar que dentro de este informe se hace referencia a que no existen datos como los mencionados anteriormente en nuestro país, debido a que “No se ha dado seguimiento a la población beneficiaria...” (FORMUJER, 2004, p.50), lo cual deja un vacío en cuanto a los aportes y alcances del programa en nuestro país.

También, se menciona como una debilidad del programa la falta de conversión de la empleabilidad en efectividad de inserción laboral, por lo que se abre la puerta a la búsqueda de la respuesta a esta situación, y desde la cual se sitúa esta investigación.

Bajo las observaciones anteriores se reafirma el interés por conocer la experiencia vivida por mujeres que se egresan del INA y cómo es su proceso de inserción laboral, centrados en el interés particular de saber la relación que puede tener el factor de ubicarse en ámbitos socialmente ocupados por hombres.

En conclusión, es importante rescatar como aportes relevantes a la presente investigación, los avances alcanzados en la mayor incorporación de las mujeres al mundo laboral público y remunerado, además de la mención que realiza el INAMU (2012), respecto del cierre de brechas en la educación, así como los números favorables en términos de la disminución de las tasas de desempleo de la mujer, esto a pesar de encontrarse inmersa en su mayoría en el sector económico terciario, como lo señala el Programa Estado de la Nación (2009).

Lo anterior es un factor aliciente a los esfuerzos realizados por estas instituciones (INAMU, OIT, CEPAL, INA) al trabajar por la igualdad de oportunidades, en este caso para tener un empleo digno, como parte de los derechos humanos de las personas. Sin embargo, también señalan puntos que aún se deben trabajar para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo.

1.2 Antecedentes empíricos en el ámbito internacional y nacional.

En cuanto a los antecedentes empíricos internacionales se han realizado diversos escritos y aportes relacionados con la inserción laboral de las mujeres que abarcan desde consideraciones históricas a elementos concretos que permiten situar la importancia del tema a investigar a nivel internacional y específicamente en el contexto nacional, a nivel investigativo.

Sullerot (1988), Caine y Sluga (2000), realizan un recorrido histórico que recogen la visión de pensadores como Aristóteles y Aristófanes, quienes concebían a las mujeres y a las labores que realizaban, como objetos sin valor y de orden natural, haciendo referencia de que las mujeres eran como objetos inanimados y las cuales solo tenían que servir a los hombres, que avanzan a la inserción de la mujer en otros trabajos, realizando luchas y avances en pro de su derecho a la educación, instrucción, justicia e igualdad en los salarios y en sus derechos laborales. Dándose en el siglo XX la proliferación de la inserción de las mujeres en el mundo laboral se hace evidente y durante la guerra entre 1914-1918, las mujeres se incorporan a todo tipo de actividades laborales, desde conducir tranvías, montar fusiles y hasta fabricar explosivos, (Sullerot,1998), aspectos que han representado tendencias investigativas interesantes según cada época.

Desde el contexto Brasileño Aranha (2007), señala en “*Work and gender in Brazil in the last ten years*” (Trabajo y género en Brasil en los últimos diez años) hace un recorrido en la línea de tiempo entre el año 1992 y el 2005, en el que destacan algunas de las principales tendencias en la participación de las mujeres brasileñas en el mercado laboral, dando especial énfasis al ingreso en ocupaciones con mayor prestigio a nivel social, como lo son la Medicina, Arquitectura e ingeniería e incluso la introducción en cargos ejecutivos en empresas. Además, se ha demostrado que la tasa de niveles educativos formales, en las mujeres es mayor que el de los hombres.

Sin embargo, prevalecen ciertos aspectos de desventaja en el ámbito laboral para la mujer, como es el hecho de seguir encabezando las estadísticas alrededor del tema del desempleo, predominio de la presencia de la mujer en actividades precarias e informales, discrepancia en términos de salario, aunque el grado de educación y experiencia sea mayor en la mujer, siguen ganando menos. (Aranha, 2007).

Dentro de la misma línea, Aranha (2007) menciona que “the persistent existence of segregation traces also appears in other dimensions: in the occupational sphere, female workers remain in traditionally feminine sectors, occupations and fields of work such as services, social services and public administration...” [La existencia persistente de trazas de segregación también aparece en otras dimensiones: en el ámbito ocupacional, las trabajadoras permanecen en sectores tradicionalmente femeninos, ocupaciones y campos de trabajo como servicios, servicios sociales y administración pública]. (p.33)

Por otra parte, se incluye el aporte que hace Ainz (2011), sobre la situación actual alrededor del tema de la inserción laboral femenina, debido a su aporte desde una perspectiva cualitativa, en contraste con el estudio anterior, y como forma de conocer la experiencia de las mujeres participantes de la investigación hecha por esta autora.

Este estudio se basó en las conclusiones obtenidas por Ainz (2011) de un estudio previo realizado en 2005, bajo la hipótesis alrededor de si existía discriminación hacia las mujeres que utilizan o visten velo, la cual efectivamente se validó, pero es importante señalar que dicha hipótesis se formuló en relación a la opinión y percepción de las mujeres que formaron parte de la muestra dentro de este primer estudio.

En el estudio se concluye que, a raíz de la marcada división sexual en el mercado laboral, las mujeres participantes del estudio sufren doblemente de discriminación laboral, en primer lugar, por ser mujeres y en segundo lugar por vestir velo. Además, aquellas que son inmigrantes sufren de hasta tres veces más posibilidades de ser discriminadas a nivel laboral, siendo un importante aporte para analizar los aspectos que obstaculizan la inserción laboral de las mujeres, las cuales según esta autora van más allá del género.

En la misma línea de investigación, se encuentra el estudio llevado a cabo por las autoras Espino y Sauval (2016), titulado “¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno”, se establece la existencia “...de estructuras de restricciones “intrínsecas”, basadas en reglas, costumbres, creencias y valores, e “impuestas”, derivadas de la existencia de instituciones que tienden a reproducir las desigualdades de género” (p.307).

De tal manera, dentro de los resultados obtenidos se brindan valoraciones de la posibilidad de “participar en el mercado laboral, de estar ocupado, de insertarse en ciertas categorías de ocupación, de las horas ofrecidas en el mercado laboral (intensidad) y de obtener cierto salario”, de las cuáles se estima que existen factores que favorecen y otros que desfavorecen la participación e inserción laboral de las mujeres en Chile.

Específicamente las probabilidades de participar en el mercado laboral, según las autoras mencionadas anteriormente, se ven afectadas de manera negativa en la población femenina si se tienen hijos o hijas menores de cinco años y si se está casada o en pareja, lo cual se presenta de forma contraria para los hombres, quienes, al presentar estas mismas circunstancias, obtienen mayores probabilidades de formar parte de población económicamente activa. Donde incluso aquellas mujeres que son viudas o divorciadas presentan más probabilidades; esto según las variables que se aproximan a dar cuenta de restricciones intrínsecas, bajo las cuáles se realiza el análisis, siendo este último señalamiento un factor no señalado en la investigación efectuada por (Sanchís y Katzkowicz (2014).

Espino y Sauval (2016), destacan que los factores como “la oferta, la división sexual del trabajo, las valoraciones personales y familiares respecto a la conducta laboral de las mujeres”(p.329-330), tienden a estar relacionados con las bajas tasas de participación e inserción laboral, anudados a los mencionados en párrafos anteriores, donde también se debe de tomar en cuenta la influencia que tiene la realización del trabajo no remunerado, el cual recae en las mujeres mayoritariamente, las cuales no distan de lo expresado en el caso Argentino.

En relación específica a la inserción laboral femenina, Somarriba, (1983), en su estudios titulado “Factores psicológicos y culturales en la inserción laboral de la mujer: El caso de un grupo de mujeres negras en la provincia de Limón, investigado con el método de Paulo Freire”, se exponen tres hallazgos interesantes, primero, como las mujeres participantes del estudio se cuestionaron el “eterno femenino [sic] madre – esposa” (p.142), el cual les generaba sentimientos de culpa, tanto al dejar el hogar, como a sus hijos e hijas, en razón de trabajar de manera remunerada.

Además, “Que el nivel educativo, la capacitación y la experiencia no decidían cuándo se trata de elegir entre un hombre y una mujer o entre una blanca y una negra”.

(Somarriba, 1983, p.143). En consecuencia, y junto con otros resultados obtenidos, se destaca cómo los factores psicológicos se ven influenciados por factores socio-culturales, ya que como lo menciona la misma autora, bajo este esquema de reflexión por parte de estas mujeres, la oportunidad de generar cambios dentro de su contexto geográfico, se vuelve sumamente difícil, ante todo si se pretendiese hacer de forma independiente, por su condición de mujeres negras, en respuesta al subdesarrollo nacional y de la discriminación, siendo esta última de múltiples dimensiones: por sexo, por etnia y por su trabajo.

Siguiendo la misma línea, se encuentra la investigación realizada por (Lores y Oviedo, 1985); titulada “La participación laboral femenina y la fecundidad en Costa Rica”, para optar por el grado de licenciatura en estadística, las autoras hacen mención que entre los años 1963 la participación de la mujer en el mundo del trabajo era de 16.0, y ya para 1983 era de 25,2, siendo evidente un crecimiento del 35,5%, lo cual es un gran avance para la época. Asimismo, concluyeron que:

...si además de conocer la condición laboral de la mujer, se conoce el tipo de ocupación que realiza se podrá predecir con mayor exactitud la edad a la que se unirá por primera vez [establecimiento de pareja], el patrón de espaciamiento [lapso de tiempo entre un embarazo y otro] y el número de hijos.” (Lores y Oviedo, 1985, p.123).

Los estudios citados generan un aporte muy importante a la presente investigación, ya que abren la posibilidad de considerar que el tipo de ocupación dentro de la cual se desempeña una mujer, es un factor imperativo en la decisión del establecimiento de relaciones de pareja con el fin de conformar su familia,[entendiendo familia desde la concepción y contextualización de la fecha del estudio de Lores y Oviedo (1985)], la cantidad de hijos o hijas, y lapso de tiempo entre un embarazo y otro.

De tal forma, es imperativo mencionar que dentro de este estudio también se concluye que el nivel de instrucción evidenció tener mayor influencia sobre la decisión de una mujer de ser madre por primera vez.

Por otra parte, en 1992, Mora, en su investigación titulada: “Mujer e Historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930).”, para optar por el grado de licenciatura en historia, de la Universidad de Costa Rica, realizó aportes en torno a:

- Contribuir al rescate de la experiencia histórica de la mujer, en su condición específica de obrera, en el desarrollo de nuestro país.
- Valorar el trabajo desempeñado por la mujer obrera en la sociedad costarricense de las primeras décadas del siglo XX.
- Determinar el papel de la mujer obrera, en el contexto de la clase trabajadora urbana costarricense. (p.9)

Mora (1992), concluye que la mujer obrera costarricense, es protagonista de una marcada subordinación social, basada en las relaciones de género, que repercuten en las condiciones laborales de estas trabajadoras. Sumado a lo anterior, la misma autora menciona que, se le confiere y visualiza a la mujer en labores menos especializadas y se hace evidente la división de trabajo, ya que las labores o actividades que se le asignaban a las mujeres eran consideradas socialmente con una posición realmente baja, en razón de estar ligadas de un modo u otro con las labores realizadas dentro del hogar, donde se aplicaba pago visiblemente diferencial, inclusive menciona que:

...debido a la carencia de algún tipo de legislación social que regulara tales aspectos y, por tanto, a la situación de indefensión de la mujer y a su falta de organización, era una mano de obra que podía ser sometida a condiciones laborales aún más duras que las de los varones, siendo más fácilmente controlable por parte de los patronos. (Mora, 1992, p.199).

En relación con anterior, el Periódico La Prensa (1922), (citado por Mora, 1992), señala lo siguiente: "...la mujer trabaja sin horas ni reglamentos y son menos rebeldes y más obedientes y pasivas. En los talleres y las fábricas son materia de fácil explotación". (p.199)

De manera más reciente, el estudio de Álvarez, Quesada y Robles (1994), realizado bajo la modalidad de Seminario de Graduación titulado "La inserción de la mujer en el sector laboral: los efectos en la dinámica familiar y las estrategias familiares para la atención de los hijos. Caso de las mujeres auxiliares de enfermería de los Hospitales San Juan de Dios, Dr. Tony Facio y Dr. Enrique Baltodano", para optar por el grado de licenciatura en Sociología, de la Universidad de Costa Rica, plantean como su principal objetivo "analizar la dinámica familiar y las estrategias de atención de los hijos menores de doce años de un grupo de mujeres auxiliares de enfermería", trabajada metodológicamente bajo el enfoque descriptivo.

Las principales conclusiones, según Álvarez et al (1994), son que la mayoría de las mujeres a nivel nacional y del mundo pertenece al sector servicios, lo cual estas personas autoras atribuyen al hecho de que, "las ocupaciones, oficios, y profesiones dentro de este sector, son muy amplias y diversas por lo que el mercado laboral ofrece mayores expectativas si se compara con los sectores agrícola e industrial". (p.197). Datos empíricos que se vinculan estrechamente con datos contextuales, que sitúan la relevancia de esta investigación, como aporte científico al área de conocimiento.

En tal sentido, Álvarez et al. (1994), mencionan que dentro del gremio de las mujeres que trabajan como enfermeras los horarios nocturnos no son considerados limitantes o excluidos de ser desempeñados por mujeres, sin embargo, es de considerar el hecho de que estas mujeres se encuentran dentro de rol de cuidadoras que desde la antigüedad se le ha designado a la mujer, lo que puede explicar de alguna forma el que no se les haya limitado el acceso en este ámbito laboral.

También hacen referencia a la proliferación de la participación de la mujer en el sector productivo, a la predominancia de la categoría de “casada”, entre las participantes, a la generalidad en relación al número de hijos o hijas (de uno a tres por mujer, y en algunos casos hasta cinco), la mayoría trabaja tiempo extra por necesidad económica. (Álvarez et al, 1994)

Así mismo en el ámbito familiar se producen cambios significativos, en el caso particular de las auxiliares de enfermería, donde además de la salida de la mujer para trabajar fuera del hogar, la rotación de horarios hace que deban establecer varias estrategias para adaptarse, como el establecimiento de tareas domésticas a sus hijos, hijas y otros familiares. En el caso de las parejas o cónyuges, se detecta un cambio de posición en cuanto a la cooperación para realizar dichas tareas, sin embargo, no son significativas ya que como manifiestan Álvarez et al (1994):

En el estudio se evidencia que, en cuanto al papel del hombre en el hogar, si bien es cierto se percibe un pequeño cambio actitudinal en la realización del trabajo doméstico, todavía no prima la equidad en esta esfera de la vida familiar...donde la mujer está consciente de lo difícil de la doble jornada, pero no se lo exterioriza a su pareja, prueba de ello es que en algunos casos la participación del esposo o compañero es una “ayuda” que se circunscribe a los fines de semana o esporádica. Con esto se quiere señalar que, en el plano de la realidad concreta, las tareas domésticas no son compartidas como algo cotidiano (p.201).

Siguiendo en la misma línea, la investigación para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, sede de Occidente, (Castro y Vázquez, 1998), bajo la titulación “La Discriminación Laboral de las Mujeres Profesionales en el cantón de San Ramón, en el contexto de los Programas de Ajuste Estructural y las Políticas de Empleo Estatal: 1990-1997”, establecen en correlación con la inserción al mercado laboral de parte de las mujeres profesionales, “...éstas solo

han logrado hasta ahora en Costa Rica insertarse en aquellas profesiones donde por tradición cultural, se les ha permitido desarrollarse...se desempeñan en ocupaciones profesionales tales como: arquitectura, farmacia, medicina, trabajo social, enfermería, educación y administración”. (Castro y Vázquez, 1998, p.139)

Aunado a lo anterior se considera de suma importancia mencionar lo expuesto en el informe final de investigación, desarrollado por Villarreal, Mora y Muñoz (2000), para la Universidad de Costa Rica, específicamente dentro de la Facultad de Educación, al respecto de las “Percepciones sobre la feminidad y sus implicaciones vocacionales en mujeres adolescentes”, ya que dentro de las conclusiones que exponen las autoras se visualizan aspectos importantes en el cambio de pensamiento que se ha ido generando entre las mujeres jóvenes en la entrada al siglo XXI, materializado por medio de la elección de carreras no tradicionales para mujeres por parte de algunas estudiantes de colegios técnicos

Siendo de esta forma un gran aporte a la presente investigación, el conocer la percepción de estas mujeres jóvenes el significado de su elección de carrera no tradicional, donde se destaca que:

El hecho de especializarse en oficios identificados como masculinos, les permite obtener reconocimiento y prestigio como mujeres no tradicionales; mejor remuneración futura; también ofrece la oportunidad de poner en práctica habilidades personales que ellas poseen y de cuestionarse sobre el tipo de actividad laboral que podrían desempeñar en el futuro. (Villarreal, Mora y Muñoz (2000), p.46)

Es importante retomar como dentro de las conclusiones a las que llegan Villarreal, Mora y Muñoz (2000), se hace referencia a la preocupación de estas jóvenes por su futuro laboral, relacionado principalmente con la falta de oportunidades laborales por el hecho de ser mujeres y lo que se ha interiorizado socialmente en cuanto a falta de

fuerza física y la maternidad como limitantes para cumplir con lo que exige la especialidad que esperan desempeñar, del tal forma se hace necesario conocer cuál ha sido la experiencia de estas mujeres al momento de incursionar en el mundo laboral.

El trabajo titulado “Rompiendo mitos y Forjando Historia: Mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XX”, escrito por Rojas (2003), señala que la inserción de la mujer al mundo del trabajo está relacionada de alguna manera con las crisis económicas vividas en diferentes momentos, como es el caso de las crisis de postguerra, la inserción de las mujeres al mundo laboral dentro de las fábricas se da mayormente después de la primera y segunda guerra mundial.

En cuanto a la distribución y diferenciación de las funciones y deberes por sexo, Rojas (2003) concluye que estas se evidencian y marcan la posición que ocupa la mujer en mundo del trabajo remunerado.

También es de interés el señalamiento de que el sector donde mayormente se desarrolla la mujer es el privado; y donde además se destaca su labor en áreas de la educación y la salud, en las cuales para poder ser competitivamente reconocidas existe la necesidad incluso de mayor capacitación y estudios superiores en comparación con los hombres, en términos generales Rojas (2003) habla dentro de sus conclusiones del desempleo y subempleo como problemáticas presentes mayoritariamente en la población femenina en comparación con la masculina.

Por otra parte Carcedo y Pereira (2003) hacen referencia a la desventaja y desigualdad que experimentan las mujeres en el mundo laboral, estas autoras realizan un importante aporte exponiendo los peligros a los que quedan expuestas las mujeres debido al desempleo o la mala calidad de estos, apuntando más allá de lo referente a los salarios que perciben las mujeres; se habla sobre la imposibilidad de poder incorporarse al sistema de seguridad social al no contar con un ingreso económico

estable, lo cual perjudica las garantías que benefician las licencias de maternidad, incapacidades, y la posibilidad de una pensión por jubilación.

Lo anterior también pasa en el caso de los hombres, sin embargo según Carcedo y Pereira (2003) al ser las mujeres quienes encabezan las listas de desempleo y subempleo, la problemática se extiende y desemboca en un mayor grado de pobreza en los hogares con jefatura femenina, siendo ejemplo de ello el hecho de que para el 2000 el 24.5% de los hogares con jefatura femenina se hallaban en condición de pobreza, contra un 16.6% de los hogares con jefatura masculina que se encuentran en la misma condición, evidenciando la importancia de que la mujer pueda acceder al mundo laboral.

El estudio de Chancón, Fuentes y León, (2011), plantean como objetivo primordial el realizar un análisis con respecto a la segregación ocupacional de las mujeres en Costa Rica, y sus determinantes e implicaciones en las remuneraciones en el periodo de 1988-2008, esta investigación se realiza con el fin de optar por el grado de licenciatura en Economía de la Universidad de Costa Rica. En dicho estudio se evidencia una leve disminución de la segregación ocupacional, es así como se pasa de 0,66 en 1988, a un 0,62 en 2008, sin embargo:

...esta reducción no fue directamente proporcional con el incremento de la participación de las mujeres, ni con el aumento en su nivel de escolaridad. Se destaca que en la composición por grupo ocupacional la distribución de los hombres y mujeres se mantuvo relativamente igual, inclusive en los grupos ocupacionales clasificados como “femeninos”....Es decir, que el aumento total de la participación femenina no se refleja en una reducción similar en la segregación, pues hombres y mujeres continúan ubicándose en los mismos grupos ocupacionales y, en el agregado, los grupos ocupacionales a un dígito permanecen

invariables, con niveles de segregación casi constantes. (Chancón, Fuentes y León, 2011, p.2)

Siguiendo con el tema de los resultados presentados en el estudio de Chancón, Fuentes y León, (2011), también se alcanza como resultado la afirmación de que, las mujeres obtienen menor paga que los hombres "...por lo que se confirma que el hecho de ser mujer tiene incidencia negativa sobre su ingreso". (p.2).

Después del recorrido realizado por hallazgos investigativos, se concluye que existe una fuerte relación de coherencia entre los resultados investigativos presentados en este apartado y los antecedentes contextuales, que además de reafirmar la relevancia del tema en tanto es un tema poco explorado, marca una ruta interesante de análisis, por ejemplo en cuanto a los avances dentro de la proliferación del ingreso de la mujer al mundo laboral remunerado, a la educación, así como a diversas profesiones de mayor estatus social, como la arquitectura, medicina, farmacia, trabajo social, enfermería, educación y administración.

Sin embargo, se mantiene la línea de predominancia de la mujer en el sector económico de servicios, en el cual Aranha (2007), Álvarez et al (1994), Castro y Vázquez (1998), coinciden en la correlación que existe entre este sector y las labores tradicionalmente feminizadas, las cuales según el Programa de Estado de la Nación (2009), expresa que generan menos ingresos económicos.

Por otra parte, también se conservan las diferencias a nivel salarial en cuanto hombres y mujeres en igual desempeño de labores, donde en algunos casos se presenta mayor preparación a nivel educativo, y especialización.

Finalmente, se encuentran como factores que determinan la incorporación al mundo del trabajo, así como la categoría de empleo, tiempo dedicado a éste, y la diferenciación en la obtención de cierto salario: el ser casada o no, y donde se da una

ventaja de inserción entre aquellas mujeres que están divorciadas o viudas, sobre las casadas, el número de hijos e hijas, y la edad que tengan, los cuales son influyentes, tanto si se presentan previo a la incorporación al mercado laboral, como para tomar decisiones con respecto al momento de formalizar una relación de pareja, así como tener descendencia y la cantidad, siendo importante entonces, tomar en cuenta estos factores al momento de abordar las interrogantes de cómo vivencian las mujeres su inserción laboral en empleos no tradicionales.

Justificación

A pesar de los avances que se han logrado alcanzar a favor de la población femenina en términos de garantía de sus derechos laborales, en materia de educación, e incorporación al mundo laboral, aún se mantienen problemáticas, como la pobreza, discriminación, brechas salariales, desempleo y subempleo, importantes de ser atendidas y puestas en discusión.

Desde los planteamientos de esta investigación se hace imperativo señalar que el trabajo cumple diversas funciones, entre ellas Pieró (1993) especifica cuatro:

- En primer lugar, suele constituir la fuente más habitual de los ingresos económicos.
- Juega un papel importante en la estructuración del tiempo de las personas.
- Proporciona, un marco de referencia útil de actividad personal y social. es, o puede ser, una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias.
- Permite también la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales, así como la realización personal y contribuye a la autoestima y a la imagen social y también a su propia identidad (p. 77)

Por ende, la importancia de que las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo, y en el caso específico de esta investigación, las mujeres, como forma de afrontar problemáticas como la pobreza y el desempleo, se hace aún más relevante.

En torno al trabajo entonces, cabe la pregunta ¿Cómo han sido las vivencias de inserción laboral de mujeres que han optado por buscar otros espacios donde desarrollarse profesionalmente, distintos en los que tradicionalmente se han asignado a

su género? ya que como se hace referencia en el apartados posteriores, tradicionalmente la inserción laboral de las mujeres se ha caracterizado por estar relacionada con empleos socialmente vinculados a mandatos desde el género, como el cuidado, y los servicios, los cuales están dentro del sector terciario de la economía.

Sumado a lo anterior, las interrogantes propuestas, se encuentran presentes en estudios nacionales e internacionales que enmarcan la relevancia del tema, el cual brinda un aporte social importante al favorecer la comprensión de la inserción laboral de la mujer en espacios no tradicionales para su género.

Como muestran, varios de los organismos consultados en los antecedentes, se destaca que el sector terciario es en el que se localizan los empleos con menor retribución económica, lo cual aunado a la referencia del INAMU (2012), solo un 17.5% de mujeres participa en ocupaciones no tradicionales para su género, contra un 43% de participación de los hombres en ocupaciones poco tradicionales para su género, siendo posible pensar en la existencia del desplazamiento y disminución de las oportunidades de inserción laboral de las mujeres en los sectores tradicionales para el sexo femenino.

En relación con lo anterior, en estudios como el de Villarreal, Mora y Muñoz (2000), se manifiesta el interés de mujeres jóvenes por incursionar e insertarse en ámbitos no tradicionales para su género, donde se expone entre las razones, la posibilidad de obtener reconocimiento y prestigio como mujeres no tradicionales; mejor salario en el futuro; y la oportunidad de poner en práctica habilidades personales que ellas poseen. A pesar de ello, dentro de los antecedentes no se encuentran referencias a las experiencias que pasan las mujeres que han decidido incursionar en empleos no tradicionales para su género.

Aunado a lo anterior, dentro de los aspectos que problematizan el tema a estudiar, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) realizó un diagnóstico previo a la realización de su política de igualdad de género, que permitió visualizar algunas limitaciones, como el hecho de que existe un rezago en la transmisión explícita de la información sobre la formación y capacitación técnica que se brinda en la institución, enfatizando en que a pesar del aumento en la participación de las mujeres en la institución, en los campos de formación no tradicionales todavía esta participación es muy baja. (Carcedo Cabañas, Amador Carcedo, Lexartza Artza, Chavez Groh, & Ordoñez Laclé, 2012).

Dicho diagnóstico hace énfasis en la necesidad de formar a más mujeres, en áreas técnicas y tecnológicas, como estrategia para impulsar, “tanto una mayor tasa de participación femenina como su inserción en ocupaciones calificadas”. (Carcedo et al, 2012. p.10), con el beneficio de adquirir mayor inversión extranjera directa al contar con mayor cantidad de población calificada.

Dentro de la Política de Igualdad de Género del INA (2013), se presenta información relevante en relación a la forma en que se distribuyen los sectores de oferta educativa, según la matrícula en el periodo 2010 se evidencia que existe menor participación en sectores que pueden ser considerados como no tradicionales para el sexo femenino, debido a la mayor cantidad de matrícula por parte del sector masculino.

Muestra de lo anterior, se evidencia en el caso de la matrícula en el sector de Metalmecánica, donde el 95.6% de personas que se matricularon fueron hombres, en el caso del sector Eléctrico fue de 92.7%, y en Mecánica de Vehículos fue de 96.5%, versus los sectores textil y confección industrial de ropa, procesos artesanales e Industria alimentaria, donde la matrícula femenina fue de 90.7%, 84% y 64.3% respectivamente, lo cual ilustra lo que ya se ha venido planteando respecto del dominio

de la mujer a nivel laboral en oficios y profesiones que cultural y socialmente son definidas como propias del sector femenino por su relación con oficios domésticos.

En la información referenciada, sobresalen en términos de participación según género los sectores de Turismo con un 49.3% de hombres y 50.7% de mujeres, junto con el 55.4% de hombres y 44.6% de mujeres en el sector de agroindustria, como oferta formativa del INA, son los únicos que presentan un balance de participación entre el sector de la población estudiantil femenina y masculina.

Los tres sectores, que la investigación tomó como referencia para elegir a las mujeres participantes del presente estudio, fueron: Metalmecánica, Eléctrico y Mecánica de Vehículos, lo cual responde al interés de conocer cómo este grupo de mujeres han vivenciado su inserción laboral al finalizar su carrera.

Según datos que proporciona la Política de Igualdad de Género del INA (2013), es en los sectores de formación educativa de predominancia masculina donde se dan mayores y mejores oportunidades de empleo, debido a que en estos sectores se encuentran las carreras más calificadas y las de técnicos medios, las cuales entran dentro de las más demandadas en el mercado laboral, donde se caracteriza actualmente por solicitar un nivel de formación y calificación intermedia; lo cual parece seguir siendo la tendencia, ya que en el último reporte de INA en cifras, publicado en el 2013 con datos del año 2010, la cantidad de mujeres matriculadas en los sectores, eléctrico, metal mecánica y mecánica de vehículos sigue siendo sumamente escaso, siendo una constante en el año 2013, representado por una participación de 1025 hombres y 65 mujeres en el sector Eléctrico, en Mecánica de Vehículos 415 hombres y 7 mujeres, y en Metal Mecánico 627 hombres y 30 mujeres.

En relación con la matrícula de egreso, propiamente en el informe del INA en (2014), se hace referencia a la cantidad de mujeres egresadas, en el caso de Mecánica de Vehículos fueron 6, en el sector Eléctrico se graduaron 67, y en el sector de

Metalmecánica se graduaron 29, se leen como datos relevantes a considerar en la muestra de este estudio. Aunado a lo anterior, es relevante en esta investigación dar a conocer la importancia desde la Orientación Laboral de cuáles son los elementos que definen, favorecen y generan una mayor oportunidad de inserción laboral de este grupo específico de mujeres.

Lo anterior permitirá enriquecer de manera pertinente el rol de la persona profesional en Orientación Laboral dentro del INA, a partir de la incorporación de la perspectiva de las mujeres participantes en esta investigación, en relación a cuáles necesidades u obstáculos dificultan su inserción laboral, así como los factores que la favorecen, con el fin de que éstos puedan ser reafirmados y potenciados.

Por otra parte, se espera que la persona profesional en Orientación Laboral pueda contar con una visión teorizada e investigada de manera cualitativa que ayude a comprender como dentro de la generalidad, existe una necesidad de saber manejar, e intervenir desde la individualidad y particularidad de la población como la abordada en esta investigación.

De tal manera, a partir de todo lo descrito hasta este momento se definen las preguntas de investigación, y por ende los objetivos que se guiaron este proceso.

Preguntas de investigación

- ¿Cómo han sido las vivencias dentro del proceso de inserción laboral de mujeres que han optado por buscar otros espacios donde desarrollarse profesionalmente, distintos en los que tradicionalmente se han asignado a su género?
- ¿Qué motivó a estas mujeres a estudiar una carrera no tradicional para su género?

- ¿Cuáles características del contexto fueron significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género?
- ¿Cómo fue el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género?
- ¿Cuáles fueron las principales características que presentan estas mujeres dentro de su perfil de empleabilidad para favorecer su inserción laboral en empleos no tradicionales para su género?
- ¿Cuál sería el aporte de la persona profesional en Orientación Laboral, en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género?

Objetivo general: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias.

Objetivos específicos:

6. Conocer las motivaciones hacía el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
7. Identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje que favorecen la empleabilidad
8. Identificar las características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.
9. Estudiar el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género desde la teoría de las transiciones.
10. Determinar los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

CAPÍTULO II.

2. Marco teórico

2.1. Orientación e inserción laboral

En el presente apartado se lleva a cabo una aproximación teórica estrechamente relacionada con las interrogantes y objetivos de la investigación, que considera temáticas como la Orientación, la inserción laboral y la perspectiva de género.

Se da inicio abordando la inserción laboral, con el fin de apuntar el posicionamiento teórico bajo el cual se realizan los análisis posteriores, en atención de la importancia del tema a razón de ser el objeto de estudio de la presente investigación

Seguidamente se brinda el significado del trabajo, desde la perspectiva de personas autoras como Sánchez (2003), desde la disciplina de la Orientación, y los diferentes aspectos que convergen en el mismo, además el concepto de Orientación laboral, donde se abordan los factores, tanto internos como externos, que favorecen u obstaculizan la inserción laboral en términos de empleabilidad.

2.2 Inserción Laboral

Como ya se mencionó, el objeto de estudio de esta investigación se definió como la Inserción Laboral, por lo que para definir un posicionamiento y conceptualización operacional, inicialmente se parte retomando lo expuesto por Bisquerra (1992), citado por Pelayo (2011), quien describe la inserción laboral como, “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad...”(p.18)

Por su parte Sánchez (2003), la conceptualiza de la siguiente manera:

...es un término amplio, que se relaciona con la idea general de obtener un empleo; por tanto, es el punto de llegada del proceso de transición al “primer empleo”, pero también de la transición de un empleo a otro empleo, o de una situación de desempleo a una situación de nuevo empleo. Desde el punto de vista temporal, puede abarcar un periodo de tiempo variable, que algunos casos puede ser breve y en otros, más prolongado. En la duración y calidad de estos empleos influyen situaciones tales como la cualificación, el género, la edad, el origen étnico u otras circunstancias que caracterizan a ciertos colectivos más vulnerables frente al fenómeno del desempleo. (Sánchez, 2003, p.240)

La Inserción laboral entendida desde el concepto proporcionado por Sánchez (2003), analiza diversos factores que pueden facilitar o dificultar el poder obtener un trabajo que trasciende al empleo. Complementariamente, y forma más amplia se considera la conceptualización propuesta por Pelayo (2012) desde la disciplina de la economía, siendo que expresa lo siguiente:

...como punto de vista particular se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad...(pp.17-18)

Es importante señalar que, Pelayo (2012), hace mención dentro de su estudio sobre “Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral” , de lo expuesto por Romero et al (2004), en el tema de inserción laboral, quienes señalan que hay que entenderla no solo como la incorporación de una persona en una vacante, sino que también como el mantenimiento en ella una vez

obtenido el empleo; ya que el problema actual no es solamente encontrar trabajo, también existe una enorme problemática albergada en la capacidad para mantenerlo.

Como se puede apreciar, el concepto de inserción laboral, presenta suma similitud entre las diversas personas que han escrito al respecto, siendo evidente la importancia que se le confiere a los elementos de empleabilidad y ocupabilidad dentro del proceso dirigido a la obtención y mantenimiento de un empleo.

En atención a lo anterior, Pelayo (2012) y Murillo (2016), concuerdan en que la empleabilidad hace referencia a la oportunidad que tiene una persona para alcanzar la inserción laboral, al mostrar características deseadas que se buscan en una vacante, donde intervienen diferentes elementos como, las competencias, o pilares como los describe propiamente Murillo (2016), los cuales generan en la persona una “condición que le permite trascender en su espacio de trabajo, en un contexto dinámico e incierto, impactando al mismo tiempo dicho espacio y generando a su vez cambios en favor de su organización o trabajo en general.” (p.152), anudados a la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social.

Por otra parte, según Pelayo (2012), la ocupabilidad se define como la probabilidad de inserción laboral, supeditada por las oportunidades existentes en el mundo laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros. De tal manera se entiende que la empleabilidad se enfoca en las personas y su aprendizaje y la ocupabilidad se enfoca en el contexto.

De acuerdo a las reflexiones anteriores, más adelante se plantea abordar cuales factores del contexto pueden favorecer la inserción, tomando en cuenta **la ocupabilidad y la empleabilidad** como factores o variables que inciden directa o indirectamente. Sin embargo, a continuación se hace referencia a la teoría de las transiciones como complemento de análisis dentro del proceso de inserción laboral.

2.2.1 Teoría de las transiciones e ingreso al mundo laboral

A continuación, se hace reseña a la teoría de las transiciones como una manera de entender desde la Orientación las transiciones y su relación con el tema de inserción laboral.

En relación a lo anterior, Álvarez (1995), Rodríguez (2003), Donoso (2003) y Sánchez (2003), coinciden en que el ingreso al mundo laboral se puede concebir dentro de la disciplina de Orientación como una transición, siendo entendido el término transición como “un estado de tránsito o de cambio de una situación a otra; por tanto, incluye las nociones de cambio y adaptación.” (Schlossberg, 1984, citada por Sánchez, 2003. p.238). Esta transición cuando se da dentro del itinerario profesional, y se conoce como transiciones profesionales; generalmente la que recibe mayor atención es la transición al primer empleo.

De tal manera, se entiende que una transición se da cuando un evento, o la ausencia de éste, provoca cambios en los roles, relaciones, rutinas o suposiciones de la persona a respecto de ese evento.

Rodríguez (2002) y Schlossberg, Waters y Woodman (1995), concuerdan en que la transición hace referencia a cambio.

Sin embargo, se alude al hecho de que no es el cambio en sí mismo el que define que una u otra situación sea considerada una transición, sino que es la percepción que la persona tenga a respecto de ese cambio, y se considera o no una transición si la persona así lo percibe, de lo contrario no se estará hablando de una transición.

Se hace hincapié en la importancia de tomar en cuenta que una transición puede generar crecimiento a nivel personal, pero no se puede desestimar que en algunas

ocasiones dependiendo del tipo de transición, se puede presentar un declive psicológico peligroso.

Por otra parte, dentro de la teoría de las transiciones se reconocen tres tipos de transiciones:

- **Transiciones esperadas:** Son aquellas de carácter normativo, las cuales son predecibles durante el ciclo vital, se puede decir que están relacionadas con muchas de las reglas sociales que se deben seguir, como por ejemplo ir a la escuela en la niñez, y los cambios biológicos donde se reciben tanto ganancias como pérdidas.
- **Transiciones no esperadas:** Son aquellos eventos que no son programados para ninguna etapa del ciclo vital, no se pueden predecir. Generalmente involucran crisis, por ser un acontecimiento que se da de manera repentina en la vida de la persona, sucesos que ocurren y no son resultado de la transición. A manera de ejemplo a nivel laboral se puede pensar en despidos, desempleo prolongado, cambio de trabajo.
- **Transiciones sin evento:** Estas transiciones se refieren a los eventos que las personas esperan que ocurran y estos llegan a ocurrir, lo cual altera la vida de la persona en relación a cómo la persona se ve a sí misma y la manera cómo se comporta.

Se distinguen cuatro tipos de transiciones sin evento:

1. **Las personales:** Hacen referencia a aquellos eventos enfocados en aspiraciones personales, que no llegan a darse.
2. **De onda:** Se refieren a las expectativas que no llegan a ser cumplidas de alguien cercano a la persona por la transición de ésta, lo que a su vez altera los roles, relaciones y suposiciones de ese alguien cercano.

3. **Resultantes:** Las transiciones resultantes son aquellas que emergen de un evento que ocasiona a que otro evento no ocurra. Cada evento tiene un inicio y un final, sin embargo, el resultado puede ser para toda la vida.
4. **De retraso:** Estas se refieren a aquellos eventos que aún no han ocurrido según los criterios del ciclo vital, o normativas sociales, pero que aún es posible que ocurran.

Es importante señalar que lo que para una persona puede ser considerado un evento, para otra no lo sea, y que de igual manera el contexto donde se lleve a cabo el evento, sea familia, trabajo, etc., siempre ocasionará cambios en las relaciones, conductas y roles en los demás ámbitos en los que se desarrolla la persona, pero dependiendo del nivel de cambios se puede medir el impacto del evento en la vida de la persona, es por tanto que se recomienda que para poder comprender la transición de una persona se debe establecer el tipo de transición, contexto e impacto que el evento ha tenido.

Según Schlossberg, Waters y Woodman (1995), existen diferentes factores que ayudan a las personas a afrontar las transiciones. La primera es la variable situación: que hace referencia a preguntarse ¿qué es lo que está sucediendo?, ya que, dependiendo del evento, y obviamente de los aspectos personales que diferencian a cada persona, a partir de esta pregunta la persona se puede ubicar de forma consciente en cuál es la transición por la que se está pasando y definir las ganancias y las pérdidas de manera equilibrada.

La segunda es la variable yo: esta variable hace referencia a preguntarse ¿quién es la persona que está viviendo en la transición?, con el objetivo de reconocer que cada persona es diferente de las otras en cuanto a su personalidad y características personales.

La tercera es la variable apoyo: esta variable debe responder a la pregunta ¿qué ayuda está disponible?, donde se debe de tomar en cuenta que los apoyos y las opciones con pueda contar cada persona son diferentes.

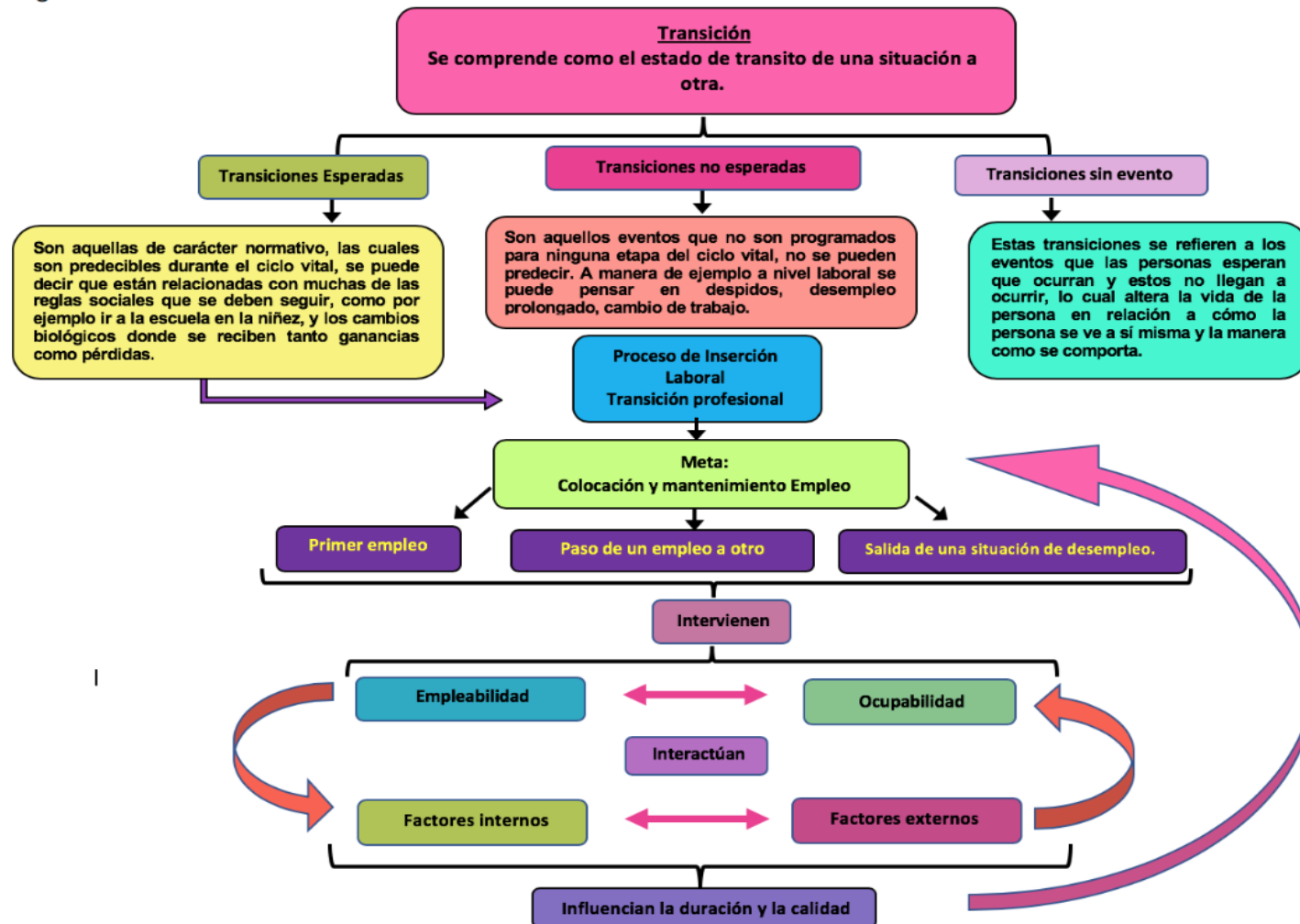
La cuarta y última es la variable estrategia: la cual hace referencia a ¿cómo enfrenta la persona la transición?, esto debido a que como se ha señalado en otras ocasiones, se atiende al hecho de que cada persona pasa por la transición de manera diferente.

Es por tanto que a partir de todo lo expuesto anteriormente, en cuanto a la teoría de las transiciones, y habiendo definido conceptos de suma importancia para establecer un marco teórico que acompañe futuros análisis, a continuación se aborda el tema de la empleabilidad, donde se busca específicamente conocer referentes teóricos que ayuden a establecer cuáles son los factores que favorecen la empleabilidad de mujeres que buscan insertarse en empleos no tradicionales para su género, que generen anclaje con lo descrito hasta el momento.

Sin embargo, previamente es importante adjuntar el concepto operacional que se adoptado sobre Inserción Laboral, el cual es entendido como un proceso; en el que interactúan de manera dialéctica diversos componentes. Inicialmente se parte de los aportes teóricos registrados desde la teoría de las transiciones, la empleabilidad, la ocupabilidad, y aquellos otros factores que la componen, para poder comprender como éstos favorecen u obstaculizan, que se alcance la meta específica de dicho proceso, comprendida como la colocación y mantenimiento de un empleo.

Proceso de inserción laboral desde la perspectiva de la Orientación Laboral

Figura1



Nota: Elaboración a partir del aporte de Álvarez (1995), Sánchez (2003), Rodríguez (2003), Donoso(2003), McQuand y Linsay (2005) Pelayo (2012) y datos recolectados.

2.2.2 Factores que favorecen la empleabilidad y la ocupabilidad.

De tal forma, el término de empleabilidad se conceptualiza como “una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos para comprender la permanencia o no permanencia de las personas en el mercado laboral], esa construcción emerge íntimamente ligada a los requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos” (Rentería 2008, p.83).

Sin embargo, autores como Martínez (2011) y Caballero et al. (2014), conciben la empleabilidad de forma aislada del contexto y otros actores sociales, donde se parte de las características individuales, de las demandas del mercado laboral, responsabilizando a cada persona como responsable exclusivo de obtener un empleo, además de ser la encargada del desarrollo de su propia satisfacción y acierto laboral.

Por tanto, lo manifiesto por autores como McQuaid y Lindsay (2005), se tomará como referencia de análisis posteriores, en relación al término empleabilidad, ya que su propuesta es más amplia, siendo que toma en cuenta tanto factores externos, como internos para establecer cómo puede entenderse la empleabilidad, siendo necesario mencionar que en los factores externos median los elementos que se entienden dentro de la ocupabilidad.

Lo anterior se anuda a lo expuesto por Murillo (2016), quien presenta una visión desde la Orientación, la cual se detalla más adelante. Sin embargo, previamente se retoma acá lo expuesto por Pelayo (2012), en relación a la ocupabilidad, quien la define como la probabilidad de inserción laboral, supeditada por las oportunidades existentes en el mundo laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros, como forma de poderlos identificar como elementos que se

exponen el marco de la empleabilidad expuesto por McQuaid y Lindsay (2005) que se adjunta a continuación.

Tabla 1

Un Marco de la Empleabilidad (con ejemplos)

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
1. Habilidades de empleabilidad y atributos	1. Circunstancias del hogar	1. Los factores de la demanda
<p>a. Atributos esenciales: Habilidades sociales básicas: honestidad e integridad; presentación personal de base; fiabilidad; voluntad de trabajar; responsabilidad; autodisciplina.</p> <p>b. Competencias personales: Proactividad; diligencia; la auto motivación; juicio; iniciativa, asertividad; confianza; actuar de forma autónoma. Competencias básicas transferibles: Prosa y documento de alfabetización; escritura; aritmética; presentación verbal.</p>	<p>Responsabilidades de familiares directos, el cuidado de los niños, los parientes ancianos, etc. Otras responsabilidades de cuidado de la familia y los compromisos financieros a los niños u otros miembros de la familia fuera de la casa de la persona; compromisos emocionales y/o de tiempo a los miembros de la familia u otras personas de otras circunstancias del hogar, la capacidad de acceder a una vivienda segura, asequible y apropiada.</p>	<p>a) Factores del mercado de trabajo: el nivel de la demanda local y regional u otro; naturaleza y cambios (niveles requeridos de habilidad; estructura ocupacional de las vacantes; sectores donde se concentra la demanda) locales y la demanda regional; ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria / empleo; nivel de competencias por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.</p>

Tabla 1

Un Marco de la Empleabilidad (con ejemplos)

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
1. Habilidades de empleabilidad y atributos	1. Cultura laboral	1. Los factores de la demanda
<p>c. Competencias clave transferibles: Razonamiento; resolución de problemas; capacidad de adaptación; gestión de los procesos de trabajo; trabajo en equipo; tarea personal y la gestión del tiempo; movilidad funcional; habilidades básicas en TIC; habilidades básicas de comunicación interpersonal; servicio al cliente, habilidades emocionales y estéticas.</p> <p>d. Competencias transferibles de alto nivel: Trabajo en equipo, pensamiento empresarial; conciencia comercial; aprendizaje continuo; la visión; competencias específicas del</p>	<p>La existencia de una cultura en la que el trabajo es fomentar y apoyar en la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y la comunidad en general.</p>	<p>b) Los factores macroeconómicos: La estabilidad macroeconómica; mediano y confianza de las empresas a largo plazo; nivel y la naturaleza de la demanda de mano de obra dentro de la economía de las características de desocupación nacional de remuneración; condiciones de trabajo; las horas de trabajo y la prevalencia del trabajo por turnos; para la progresión; extensión del tiempo parcial, el trabajo temporal y casual; disponibilidad de las posiciones de nivel de entrada.</p>

trabajo.

Tabla 1

Un Marco de la Empleabilidad (con ejemplos)

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
1. Habilidades de empleabilidad y atributos.	2. Acceso a los recursos.	1. Los factores de la demanda
f. Cualificaciones: Títulos académicos y profesionales formales; cualificaciones específicas del trabajo.	a) Acceso al transporte: El acceso a la propiedad o el transporte privado fácil acceso; capacidad de caminar distancias adecuadas.	c) Factores de contratación: Procedimientos de contratación y de selección formales de los empleadores; preferencias generales; de selección de los empleadores (por ejemplo, para la experiencia reciente); canales de búsqueda de los empleadores (métodos de búsqueda de personal en la contratación); discriminación (por ejemplo, sobre la edad, el género, la raza, el área de residencia, la discapacidad, la duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; exigiendo únicas calificaciones o credenciales apropiadas.
g. Base de conocimiento de trabajo: Experiencia laboral; competencias laborales generales y aptitudes personales; competencias transferibles, comúnmente valorada (como conducir); habilidades específicas del trabajo.	b) Acceso a capital financiero: nivel de ingresos del hogar; alcance y la duración de cualquier dificultad financiera; acceso a fuentes formales e informales de apoyo financiero; la gestión de los ingresos y la deuda.	
h. Vinculación al mercado de trabajo: Actual duración del desempleo / empleo; número y duración de los períodos de desempleo / inactividad; “Equilibrio” de la historia del trabajo.	c) El acceso al capital social: El acceso a las redes de apoyo personal y familiar; acceso a redes de apoyo formales e informales de la comunidad; número, alcance y estado de los contactos de redes sociales informales.	

Tabla 1

Un Marco de la Empleabilidad (con ejemplos)

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
<p>3. Características demográficas: Edad; género; etc.</p> <p>3. Salud y bienestar</p> <p>a) Salud: salud física actual, salud mental actual, historial médico; bienestar psicológico.</p> <p>b) Discapacidad: naturaleza y alcance de: discapacidad física; discapacidad mental; discapacidad de aprendizaje.</p>	<p>3. Acceso a los recursos.</p>	<p>2.Activación de los factores de apoyo</p> <p>a) Factores de política de empleo Accesibilidad de los servicios públicos y la tecnología de coincidencia de trabajo (tales como la búsqueda de trabajo /asesoramiento); la penetración de los servicios públicos (por ejemplo, el uso y la credibilidad entre los solicitantes de los empleadores/empleo);incentivos dentro del sistema de beneficios fiscales; existencia de <<asistencia social al trabajo/activación y presión para aceptar puestos de trabajo; accesibilidad y limitaciones en materia de formación; alcance de las políticas de desarrollo local/regional; medidas para facilitar la transición escuela trabajo y examinar los problemas de empleabilidad en la escuela y la universidad.</p>

Tabla 1***Un Marco de la Empleabilidad (con ejemplos)***

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
<p>4.Búsqueda de empleo.</p> <p>El uso eficaz de los recursos de los servicios de búsqueda /formales de información (incluyendo las TIC); conocimiento y el uso eficaz de las redes sociales informales; capacidad para completar formas CV/aplicación; competencias/ presentación de la entrevista; acceso a las referencias; la conciencia de las fortalezas y debilidades; el conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de trabajo dirigido.</p> <p>5.Adaptabilidad y movilidad</p> <p>Movilidad geográfica; la flexibilidad salarial y el salario de reserva; flexibilidad laboral (horas de trabajo, ocupaciones, sectores)</p>	<p>3.Acceso a los recursos.</p>	<p>2.Activación de los factores de apoyo</p> <p>b) Otros factores de política que permitan la accesibilidad y la asequibilidad de los trasportes públicos, el cuidado infantil y otros servicios de apoyo.</p>

Fuente: McQuaind y Lindsay (2005, pp. 209-210).

En concordancia con lo anterior, se expone el concepto de empleabilidad desde la perspectiva de la Orientación Laboral según Murillo (2016), quien lo entiende como:

...la que le permite a la persona no solo conseguir un empleo o mostrarse empleable en el mercado laboral, sino también aquella condición que le permite trascender en su espacio de trabajo, en un contexto dinámico e incierto, impactando al mismo tiempo dicho espacio y generando a su vez cambios en favor de su organización o trabajo en general. (p.152)

Haciendo una referencia que va más allá de la señalada por otros autores que la limitan a la posibilidad de conseguir un trabajo, conservarlo, o movilizarse hacia otro, acompañado del progreso que se obtenga a partir de contribuciones exitosas dentro de la organización por parte del desempeño una persona.

De tal manera, la visión sobre empleabilidad de Murillo (2016), hace referencia a la necesidad que tiene una persona de presentar elementos tales como la proactividad, adecuadas relaciones interpersonales, disponibilidad, conciliación, vigencia e incidencia, para considerar que tiene esta condición.

Estos conceptos el autor los define de la siguiente manera:

- La proactividad, es un elemento indispensable de la empleabilidad en el sentido que es un proceso que la persona realiza para modificar la manera en que busca empleo o trata de mantenerse en él, creando sus propias posibilidades, en función no solo de sus destrezas, sino de lo que le exige y ofrece el medio.
- El establecimiento de relaciones interpersonales favorables es uno de los principales atractivos dentro del mercado laboral, en especial para favorecer el trabajo en equipo en las organizaciones.

- La incidencia de las personas en sus espacios de trabajo es un pilar de la empleabilidad, ya que propicia un compromiso mayor con la tarea, facilita la asimilación o generación de cambios en las organizaciones. La incidencia es a su vez un bucle retroalimentación ya que la organización aporta e incide en la persona y su trabajo, pero esta a su vez lo hace en la organización. Es decir que la persona tiene el potencial de favorecer el crecimiento de su sistema o entorno laboral.
- La disponibilidad es una de las principales características de la empleabilidad ya que quien demuestre estar en condiciones de asumir diversas funciones, jornadas o desplazamientos geográficos según lo necesite la organización, son quienes tienen mayores posibilidades de ingresar y mantenerse en el actual y futuro mercado de trabajo.
- La vigencia es una condición de la empleabilidad que se refiere a la capacidad de una persona para mantenerse informada, actualizada y versátil en el conocimiento y dominio de los avances más recientes alrededor de su trabajo. Esta vigencia abarca dos dimensiones importantes: actualización y formación constante en temas propios de su competencia profesional, el dominio de otro idioma y la actualización en avances tecnológicos para el ejercicio de su profesión u oficio.
- La conciliación es el aspecto de empleabilidad que se ocupa de propiciar un equilibrio entre el trabajo, familia, amigos, estudios y demás dimensiones de la vida de la persona. (Murillo, 2016. p.103-105)

Cada uno de los conceptos anteriores brindan un importante aporte para poder contar con parámetros medibles, anudados a los expuestos por McQuaind y Lindsay (2005), al momento de evaluar que tan empleable es una persona, lo que hablando propiamente desde la Orientación Laboral, según la posición teórica desde la que se posiciona la investigadora del presente trabajo, se asume a la empleabilidad como el

eje central de trabajo a realizar por parte de las y los profesionales que se desempeñan en este ámbito.

Además, ayudan a clasificar e identificar cuáles son los factores internos y externos que pueden favorecer u obstaculizar que se dé la inserción laboral de una persona, en la medida que presente en mayor o menor grado cada uno de los elementos, factores individuales, y factores externos que mencionan los autores, los cuales sobre salen en el segundo momento a tomar en cuenta dentro del análisis de resultados e interpretación que se le da a los datos recolectados en la presente investigación, específicamente entendida como la búsqueda de empleo, donde el perfil de empleabilidad cumple un papel protagonista, como se deja ver a continuación en relación a la búsqueda de empleo

En consecuencia, Guevara (2014), en base a los aportes de González y Pérez (2011), hace referencia a que la búsqueda activa de empleo se puede definir como la secuencia "...de pasos, actitudes y herramientas que se deben alcanzar para lograr la inserción laboral...El proceso de búsqueda de empleo, consta de una serie de etapas que deben de ser planificadas y estudiadas en su totalidad para obtener los resultados deseados."(pp.37-38)

De tal forma, el autor anteriormente mencionado, bajo los aportes de Alles (2009) y Llauder (2010), describe el primer paso, como la autoevaluación de manera clara de las fortalezas y debilidades, además de ser necesario el análisis de las capacidades que se tienen en la línea del ¿Qué puedo hacer?, mismas que deben de poder demostrarse o comprobarse, y donde debe ponderarse las preferencias en relación a la pregunta ¿Qué quiero? , las cuales a pesar de que puedan ser ambiciosas, deben de ser realistas.

El segundo paso consiste en establecer los objetivos e interés profesionales, ya que según Alles, (2009), citada por Guevara (2014), “primero se debe analizar que se quiere hacer, luego como esto se relaciona con las capacidades propias, finalizando con la actividad para la cual está capacitado a ejercer.”(p.39)

El tercer paso dentro del proceso de la búsqueda activa de un empleo, se establece como la generación de las herramientas, como el *curriculum vitae*, mismo que tiene como objetivo el poder conseguir una entrevista. Por lo que siendo el primer acercamiento que tendrá el contratante con la persona postulante se debe de poner especial cuidado a los detalles, lo cual según los autores bajo los que Guevara (2014), hace tales afirmaciones, expresan que el *curriculum* por si mismo logra hacer milagros, sin embargo, es un arma que le permite ganar la batalla.

En el mismo contexto se expone que; “En el caso de la búsqueda del primer empleo, en el cual no se puede demostrar experiencia, se debe destacar aspectos también importantes como la formación, las habilidades, las competencias y la disponibilidad para el trabajo.”(Guevara, 2014.p.39), siendo que esta afirmación refuerza la importancia del perfil de empleabilidad en las personas que se encuentran tras la búsqueda de su inserción laboral.

El cuarto paso consiste en el establecimiento de canales de búsqueda, entre los que se pueden mencionar, ferias de empleo, páginas web, revistas especializadas, agencias de selección, anuncios de periódicos, además de nuevas tendencias, como el *networking* o redes de contacto en internet, las cuales “...están irrumpiendo en los mercados cada vez con más fuerza, ya que ponen en manifiesto su utilidad y practicidad para los profesionales y para las mismas empresas en la búsqueda del candidato adecuado.” (p.41)

El quinto paso se establece como la necesidad de planificación de la búsqueda, donde según Llauder (2010), citado por Guevara (2014), supone que es preciso diseñar un plan de trabajo, que comprenda una agenda que responda al manejo controlado de cada uno de los pasos realizados. Esto generará un sentido de orden que facilita el proceso.

El sexto y último paso se refiere a la llegada de la entrevista de selección, a la que incuestionablemente no es sencillo llegar, donde, el aliado principal es la preparación de la entrevista, en la cual se debe de valorar cómo vestirse, la actitud ante el entrevistador, y donde es igualmente importante realizar la investigación sobre su posible empleador.

En resumen se denota como existe una relación de influencia directa entre la empleabilidad y la búsqueda de empleo, donde en el sentido más simple de forma inicial al momento de buscar insertarse laboralmente la persona debe de poder reconocer y plasmar en su *curriculum* cuales habilidades, elementos y competencias posee para poder tener mayores oportunidades de obtener un primer acercamiento a las empresas, que se traduzca en una entrevista, a la cual es necesario llegar preparada, para aumentar las probabilidades de éxito, aunque nada lo puede garantizar, si eleva los niveles.

2.3 Orientación Laboral.

Actualmente las personas viven de manera acelerada y en constante cambio a razón de la globalización, siendo la incertidumbre la principal característica del mercado laboral. En este sentido, Sarasola (2008), Savickas et al (2009) y Guichard (2012) mencionan que, en la actualidad en el mundo laboral las personas deben asumir una actitud de flexibilidad en lugar de pensar en la estabilidad laboral a lo largo de toda su

vida, como una forma de poder mantenerse empleables y crear sus propias oportunidades.

Para definir el concepto de Orientación Laboral, se parte de los conceptos recopilados y concebidos por distintos autores entre ellos Álvarez (1995), Sebastián (2003) e Asus (2008), donde es importante señalar que las diferentes designaciones no han sido antojadizas, sino que se deben a factores como: la evolución en el tiempo, el contexto, conjunto de necesidades de las personas beneficiarias, y las perspectivas de los principales exponentes de las teorías que acompañan el desarrollo de la labor orientadora de manera profesional.

Por ejemplo, Isus (2008), hace referencia a que “La Orientación acostumbra a ir acompañada de algunos adjetivos: educativa, vocacional, profesional, ocupacional...” (p.145), sin embargo, es necesario dejar claro que efectivamente existen diferencias terminológicas dadas para definir la orientación dentro de cada uno de dichos adjetivos, sin embargo, la intención es aclarar la designación de Orientación Laboral dentro de este apartado y no la de hacer una división exhaustiva de cada una.

De tal manera, desde lo expuesto hasta el momento se puede decir que la Orientación Laboral en el contexto europeo se define como una de las funciones de la Orientación Profesional. En consecuencia, se toma como referencia en el ámbito nacional, lo expuesto por Ureña y Barboza (2015), quienes hacen referencia a Rodríguez (1998), al manifestar que:

Para Rodríguez (1988) en la década de los años 90 y desde el contexto europeo, indica en relación a los aportes de la Orientación en el ámbito laboral, que este es un campo relativamente nuevo para él y la profesional en Orientación. En Costa Rica, actualmente se puede afirmar lo mismo, ya que el desarrollo de la Orientación se ha dado principalmente en el marco del Ministerio de Educación

Pública, por ser este, el mayor ente empleador del grupo de profesionales en Orientación. No obstante, cuando se retoma el concepto de la Orientación como un proceso a lo largo de la vida, se abre la posibilidad de que se pueda trabajar con personas en el contexto laboral (p.2)

Más recientemente el término de Orientación laboral ha sido acuñado por las oficinas encargadas de brindar servicios de intermediación de empleo y/o formación ocupacional en Europa, al igual que Suramérica, las cuales presentan diversos significados, siendo importante tener en cuenta que se entiende intermediación laboral como: la facilitación a favor de que las empresas contraten y seleccionen a la persona más idónea para el trabajo, donde se puedan aprovechar y utilizar la diversidad del talento disponible, esto según la OIT (2014).

Es así, que se presentan a continuación algunos conceptos de Orientación Laboral y sus diferentes contextos, donde se cuenta con tres aportes a nivel nacional.

Tabla 2

Conceptos de Orientación Laboral

Conceptos de orientación Laboral	País	Ubicación de desempeño
Orientación Laboral, como “un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorables ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo. Bernal (s.f. p.3)	España.	Oficinas de empleo
Una rama de la Orientación que interviene en los sistemas humanos inmersos en el contexto de las organizaciones: empresas, cooperativas, asociaciones o cualquier otra forma de organización laboral humana. De esta manera centra su interés profesional en el desarrollo de la autonomía y la efectiva funcionalidad de la persona en sus roles laborales en consonancia con los objetivos de la organización para la cual presta sus servicios.” Barreto (2014: p.1)	Venezuela.	A nivel interno de las empresas.
Un proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizado; se informase sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, toma la decisión sobre el itinerario formativo a seguir o, en su	Uruguay	Oficinas de formación e intermediación laboral en centros de formación profesional.

Tabla 2

Conceptos de Orientación Laboral

Conceptos de orientación Laboral	País	Ubicación de desempeño
Caso, modificar con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. Hansen (2006) citado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en conjunto con la Dirección Nacional de Empleo, Área Servicios Públicos de empleo de Uruguay, en su documento de la Orientación Laboral en el Centro público de empleo (CEPE), (2011: p.14)	Uruguay.	Oficinas de formación e intermediación laboral en centros de formación profesional.
Proceso continuo, e intencional que consiste en una serie de acciones programadas y estructuradas para facilitar que las personas en búsqueda de empleo accedan en las mejores condiciones al mercado de trabajo. Se trata de un acompañamiento individual o grupal en el que se facilita que las personas usuarias reflexionen sobre su situación laboral, tomen decisiones sobre proyectos ocupacionales y actúen de forma autónoma en la búsqueda de empleo mediante la planificación de sus objetivos laborales a corto plazo y de las actuaciones para conseguirlo. (Sistema de Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, 2009, p.186).	Costa Rica	Oficinas de intermediación Laboral

Tabla 2

Conceptos de Orientación Laboral

Conceptos de orientación Laboral	País	Ubicación de desempeño
...” proceso de formación continua que moviliza de manera óptima los recursos personales y del contexto, para que las personas generen y aprovechen al máximo las oportunidades que potencien su empleabilidad durante la vida laboral, en beneficio de su propia realización”. Murillo, (2016: p.239)	Costa Rica	Centros de formación superior o profesional. Nivel interno de empresas. Como ejercicio profesional privado.
“Proporcionar a las personas demandantes de empleo información y asesoría sobre técnicas de búsqueda de empleo, elaboración de hojas de vida, abordaje de una entrevista de trabajo, asesoría e información sobre cursos de formación, nuevas ocupaciones o posibilidades de autoempleo” Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2014: p.51)	Costa Rica	Oficinas de intermediación laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de los aportes de Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2014), Murillo (2016), Sistema de Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (2009), Hansen (2006) citado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en conjunto con la Dirección Nacional de Empleo, Área Servicios Públicos de empleo de Uruguay, en su documento de la Orientación Laboral en el Centro público de empleo (CEPE) (2011), Barreto (2014), Bernal (s.f.)

De tal manera es necesario especificar que dicho término referido por Hansen (2006), parte de la concepción a nivel macro de la Orientación profesional en estos países.

Hansen (2006) alude que la OIT aborda el tema de Orientación profesional a partir de los cambios continuos en el mundo laboral en la actualidad, dando pie a la aparición del concepto de orientación laboral como área de trabajo de la Orientación profesional, especificando que en los países de altos ingresos la Orientación profesional está sustituyendo el término de Orientación vocacional, ya que entiende esta última como la ayuda a la elección de una ocupación, distinguiéndose además la Orientación profesional de la educativa en el sentido de que ésta asiste en las alternativas de cursos de estudio.

A la vez aclara que la persona que se encarga de llevar a cabo el rol orientador laboral no es necesariamente un especialista en Orientación como disciplina. Bernal (2010) lo plantea de manera literal de la siguiente manera en el caso de España:

La Orientación Laboral en nuestro país, carece de un marco académico determinado. Los profesionales que acceden a esta labor lo hacen desde distintos contextos formativos y gran parte de su desempeño profesional lo desarrollan de forma autónoma, siguiendo los dictados de sus propias habilidades y conocimientos. (p.5)

Pero a pesar de lo anterior, a nivel nacional el término de Orientación laboral no ha sido sumado de manera explícita dentro del quehacer de la Orientación, ya que aún se mantiene la visión de desempeño de las personas profesionales en Orientación en áreas como: “la orientación educativa, vocacional-ocupacional, y personal-social, sin excluir la familiar, además de un extenso ámbito laboral tanto en el sector privado como en el público.” (Colegio de Profesionales de Orientación,2015).

De tal forma se observa como desde la cabeza encargada de la regulación de la labor orientadora en nuestro país no se concibe la utilización del término de orientación laboral como tal, sino que se mantiene la perspectiva educativa, vocacional-ocupacional, personal-social y familiar como las que se abordan, sin embargo en el fragmento anterior se deja ver como se abre el espacio para ampliar dicha visión al apuntar la posibilidad de que la orientación trabaje en otros ámbitos, como lo pueden ser públicos o privados.

Sin embargo, se reconoce el esfuerzo llevado a cabo desde el año 2012, en el país para llevar a cabo la formación de profesionales en Orientación Laboral, del cual nace la primera investigación a nivel académico, llevada a cabo por Murillo (2016), bajo el nombre: “La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas Profesionales para la Primera Mitad del Siglo XXI, de la cual ya se hizo mención en la tabla 2 el concepto de Orientación Laboral que se desprende de este trabajo, el cual se toma como el más relevante y congruente en relación a lo que se considera por parte de la investigadora, el significado de orientación laboral, ya que las otras concepciones son limitantes al desempeño que puede ejercer el profesional especializado en dicha materia dentro de nuestro contexto.

Sin embargo, previamente a exponer el mismo, es importante señalar que una de las principales conclusiones a las que llega este autor al realizar sus análisis de resultados, destaca que el favorecimiento de la empleabilidad debe ser la función central de la Orientación Laboral, ya que es considerada una condición necesaria para su realización personal y profesional.

Anudado a lo anterior, es importante rescatar que, a diferencia de los países europeos, el Colegio de Profesionales en Orientación (CPO) hace referencia explícita a que, dentro de nuestras fronteras, para ejercer y llevar a cabo las funciones de la Orientación como disciplina, es necesario contar con un grado académico de educación

superior, además de guiarse por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Orientación.

Es por tanto y para efectos de esta investigación, basado en lo expuesto hasta el momento con respecto a la aparición y conceptualización del término Orientación laboral, y en valoración de los tres significados a nivel nacional, se define de la siguiente manera:

Proceso de mediación y acompañamiento a la persona adulta, donde se presta especial atención a la población en situación de desempleo, de necesidad de inserción, mantenimiento, cambio y retiro laboral. Lleva a cabo procesos de mejoramiento de la empleabilidad, interviene la toma de decisiones, y se hace necesario el reconocimiento de las transiciones.

Como complemento, a lo anteriormente mencionado, es imperativo mencionar que es necesario que el contexto nacional esta función le sea asignada a personas con grado académico superior que los acredita como profesionales dentro de la disciplina de Orientación, en congruencia con lo dispuesto por el CPO, quienes asimismo, dentro de lo deseable cuenten con una especialidad en Orientación Laboral propiamente, asignándole a este profesional un valor agregado a partir de su énfasis para trabajar con personas adultas, tanto en ámbito educativo como fuera de él, teniendo la capacidad también de asesorar y proponer proyectos que se dirijan a mejorar las políticas y quehaceres relacionados con el mundo del trabajo.

A partir de todo anterior, se considera que, desde el concepto de Orientación Laboral, el favorecimiento de la empleabilidad es un factor central, que debe estar presente dentro del quehacer de ésta, lo que la convierte en uno de los ejes a considerar como parte de análisis posteriores de la presente investigación.

En el mismo orden de ideas, es importante señalar que las funciones que en términos generales debe llevar a cabo la persona en Orientación, basado en la síntesis elaborada por Sebastián (2003), citado por Murillo (2016) se encuentra la función socializadora, la cual se describe como la que ayuda en “los procesos de socialización de las personas, que en el caso de la Orientación Laboral se relaciona con los procesos de integración al mercado del trabajo y su estabilidad en el mismo.”(p.72).

El mismo autor menciona y describe a la función educativa, como aquella que se refiere a la tarea de facilitar a las personas procesos de autoconocimiento, toma de decisiones y proyecto de vida. También se encuentra la función de evaluación e investigación, la cual se establece, como la posibilidad de que la persona profesional en Orientación evalúe su práctica profesional, así como los procesos que lleva a cabo con las personas a las que orienta, lo cual le permite buscar la formación y actualización en favor del quehacer laboral.

Lo anterior provee una visión a nivel general de las funciones que la persona profesional en Orientación puede desempeñar, sin importar el ámbito laboral en el que se desempeñe, sin embargo, Murillo (2016) al citar a Isus (2008), expone que “en el contexto laboral las funciones a desempeñar deben ser más específicas y atinentes a las necesidades de esa población.(p.72), estableciendo las funciones para la Orientación Laboral como;

Función anticipadora de los cambios: desde el principio de prevención esta función se enfoca en que las y los orientados, alcancen anticipar los cambios en el ámbito personal, así como en el trabajo, además de ser imperativo potenciar la autorrealización de las personas a través de su trabajo, con el fin de pasar de la simplicidad del termino empleo, donde se limita a una remuneración de por medio, a la generación de un espacio ideal donde se puedan dar procesos de construcción de la identidad, la socialización, la satisfacción y en general el desarrollo personal.

De igual manera, la persona profesional en Orientación Laboral debe buscar que las y los orientados aprendan a organizar su tiempo, en vías de que encuentren el equilibrio entre la satisfacción de sus necesidades personales y de trabajo.

Función introductora de nuevos valores: se entiende como la necesidad de atención de forma preventiva ante los cambios presentes en el mercado de trabajo, donde las y los orientados reflexionen al respecto de la urgencia de sumar nuevos valores que pueda incorporar en su desempeño laboral.

Los valores que pueden ser incorporados, según Murillo (2016), al citar a Isus (2008) son la flexibilidad y la adaptabilidad, actitudes que logran que las personas reconozcan la inestabilidad que existe en el actual mercado laboral, donde además se agrandan las posibilidades de que las personas tengan que ejecutar diferentes funciones en un mismo puestos, con el la probabilidad incluso de llegar a ejercer varios puestos en diversos momentos, siendo imperativo "...que desde la Orientación Laboral se le ayude a las personas a considerar la posibilidad del cambio como su mayor constante."(p.73), sin dejar por fuera a la movilidad, apertura a la diversidad, al respeto mutuo y a la tolerancia, así como el valor de aprender a aprender.

Sin embargo, este ultimo valor, es necesario mencionar que es "descrito más bien como una competencia, se centra en la necesidad de favorecer en las personas la capacidad de compenetrarse con la organización o institución donde labora, con sus objetivos y su cultura." (p.73)

Función Potenciadora de igualdad social. En base a la misma autora citada por Murillo (2016) esta función se entiende como;

...responsabilidad de la Orientación Laboral de procurar que las personas que se encuentran en desventaja por alguna razón de género, física, por alguna preferencia sexual o religiosa e incluso por su edad, cuenten con las mismas oportunidades en el

mercado laboral. Función estimuladora de desarrollo regional y local: según la autora en cuestión, la Orientación Laboral puede fomentar, por medio la capacitación del recurso humano, en temas como competencias, desarrollo de habilidades para la vida, organización del tiempo, entre otras más, incrementar el nivel competitivo de las personas en un contexto tan dinámico como el actual, ayudando con esto al crecimiento de las personas en sus empleos y de las organizaciones en el mercado. (p. 74)

Función incentivadora de la colaboración: se establece como la responsabilidad de la Orientación Laboral de buscar que en los centros de formación se lleven a cabo experiencias de acercamiento con el mundo del trabajo, por medio de prácticas en las organizaciones, con el fin de poder realizar la observación de las competencias de las y los beneficiarios de los servicios de Orientación Laboral, en ambientes de trabajo reales.

Por otra parte, según Isus (2008), citada por Murillo (2016) hace referencia a que una característica de la Orientación Laboral, es ser considerada "...un proceso de ayuda a lo largo de la vida laboral y no un hecho puntual para determinados momentos, debido a que las personas necesita de este proceso no solo para las elecciones sino también cuando viven transiciones, ajustes y demás tareas propias de la vida laboral."(p.74)

De tal manera, se puede visualizar como las funciones descritas anteriormente se encuentran inmersas e influenciadas por entorno laboral, siendo evidente el cómo además de las funciones que tradicionalmente le han sido conferidas a la persona profesional en Orientación, entendidas en el quehacer desde lo vocacional, educativo, familiar y en el ámbito nacional, también penitenciario, específicamente en el ámbito de intervención laboral se presentan diversas particularidades.

Sumado a lo anterior se considera lo que expone Murillo (2016), al referirse a la necesidad de considerar que, "...de la misma manera que el contexto de intervención influye en las funciones del profesional en Orientación, el contexto particular de cada país interviene en la manera en la que se asume la Orientación Laboral..." (p.74)

Por otra parte, a continuación, se toma en cuenta, el abordaje de las decisiones vocacionales, como forma de poder tener un elemento teórico válido para poder analizar que motiva a un grupo de mujeres estudiar carreras técnicas no tradicionales para su género, sin dejar de lado la operacionalización de lo que se considera "vocación" desde la disciplina de la Orientación, con el fin de poder comprender mejor como es su proceso de inserción laboral, al indagar el por qué eligen incursionar en esos espacios educativos y luego laborales, y lo cual desde la perspectiva de la investigadora se reconoce como un primer momento previo a la búsqueda de empleo, misma que se considera el segundo momento durante el proceso de inserción laboral, ya abordado anteriormente en el apartado "Factores que favorecen la empleabilidad y la ocupabilidad."

2.3.1 Vocación, toma de decisiones y elección vocacional

Como se menciona en el párrafo anterior, la presente investigación busca conocer inicialmente que motiva a un grupo de mujeres a estudiar carreras técnicas no tradicionales para su género, por lo que se plantea hacer referencia a la importancia de reconocer que es la vocación, debido a que el comprender el rol de ésta dentro del proceso de toma de decisiones y específicamente dentro de la elección vocacional proporciona un marco de referencia para analizar de manera más enriquecida los resultados y hallazgos consecuencia de la indagación alrededor de dichas motivaciones.

En consecuencia de lo anterior se parte de lo expuesto por Tintaya (2016), quien cita a Ojer (1976) para definir la vocación como “una inclinación creciente hacia la profesión, la que tiene como base un interés vital del sujeto, sea intelectual, ético, social, etc., así como la conciencia de su posibilidad de satisfacer dicho interés”.(p.47)

En el mismo orden de ideas López.(2003) expone que “La palabra vocación proviene del latín – vocatio-onis- y significa llamado. Tiene su correspondencia con el infinitivo latino “vocare” y con el sustantivo vox – voz” (p.50), brindando en primera instancia una visión etimológica, donde apunta al hecho de que esta palabra puede llegar a ser utilizada en un doble sentido de la siguiente manera; “...como un llamado de algo o alguien que ésta fuera del sujeto o como una inclinación que emana de la persona, como una voz interior que impulsa hacia determinada actividad.”(p.50)

Aunado a lo anterior, y lo cual aporta la visión de la importancia de entender la implicación que tiene el que las personas puedan identificar su vocación, López (2003) recurre a la definición desarrollada por El Diccionario de Psicología, de Larousse, donde se lee lo siguiente:

...una afición imperiosa a una actividad, profesional o artística en persona que posee las aptitudes requeridas [...] La vocación es el resultado de causas profundas, a menudo inconsistentes, que empujan literalmente al sujeto a elegir determinada actividad con preferencia a otra [...] En general, la persona se desarrolla cuando puede satisfacer su vocación. (p.50)

A partir de las atribuciones anteriores se define operacionalmente, que la vocación hace referencia a la inclinación de una persona hacía una profesión específica y no a otra, donde interactúan y funcionan como base sus intereses, lo cuales pueden ser

intelectuales, éticos, sociales, entre otros. etc. Por lo que bajo dicha premisa presenta de manera consciente la búsqueda de la satisfacción de éstos.

Es así como la vocación juega un papel imperativo a ser reconocido previo a tomar la decisión y elección vocacional; en referencia Tintaya (2016) expresa lo siguiente:

La realización vocacional constituye una parte del desarrollo de la vocación del sujeto. En este proceso hay dos aspectos relacionados: a) la proyección de la vocación, el momento de la visualización, delimitación y asunción de objetivos de vida, a la articulación de posibles actividades a realizar, a la elaboración de un plan de vida, y b) la realización de la vocación, es decir, la aplicación del proyecto de vida, la ejecución de las actividades de acuerdo con los objetivos planteados. La proyección y realización vocacional aluden a la contradicción que hay entre reflexión y acción, entre teoría y práctica. Pero esta contradicción es cíclica y complementaria donde uno genera al otro, uno se afianza a partir de la participación del otro. En este proceso, la realización de la vocación es reflexionada y la proyección es efectivamente vivida. En consecuencia, la realización vocacional alude a la satisfacción consigo mismo que se vive al momento de ejecución del proyecto de vida, al momento en el que se vive la vocación proyectada.(p.50)

Es a partir de lo anterior, y finalmente que se denota como la vocación es el primer aspecto a considerar dentro de la elección vocacional, ya que en la medida de en que la persona alcance desempeñarse en ella posee mayor oportunidad de autorrealización y ejecución del proyecto de vida.

Habiendo realizado el acercamiento conceptual y desde el aporte de los autores anteriores al respecto de la vocación, se aborda a continuación específicamente el tema de la elección vocacional y toma de decisiones.

De tal manera, se apunta a que la elección ha sido un tema de suma importancia y ha estado presente de forma inherente en el ser humano desde el tiempo antiguo, ya que la toma de decisiones es un aspecto de la vida que siempre está presente dentro de la cotidianidad de cada persona, al respecto, Mata (1987) citado por Arguedas y otras (2006) afirma que cotidianamente los seres humanos se enfrentan a situaciones que demandan una resolución. Existen dos o más alternativas de resolver un problema o situación conflictiva y se debe hacer una elección de alguna de ellas, reconociendo este acto de escoger una de dichas alternativas como “tomar una decisión”.

Por lo que se hace fundamentalmente importante que antes de tomar una decisión se conozcan las opciones que se tienen a mano para llegar a escoger una de ellas y por ende tomar una decisión, sin embargo se debe tomar en cuenta el hecho de que a pesar de que desde en el momento en que abrimos nuestros ojos por la mañana y debemos de tomar una decisión, como la de si quedarnos en la cama o levantarnos inmediatamente, también es cierto que hay algunas decisiones que son más difíciles y producen menos placer al ser tomadas. Al respecto Arguedas y otras (2006) mencionan que las personas, llevan a cabo sus elecciones de acuerdo con el sentimiento que les genera dicha decisión, y entre más placentera es, más rápido elige.

Ahora bien, es necesario realizar una diferenciación entre lo que es un proceso de toma de decisiones propiamente y lo que es la toma de decisiones, Frías, Chaves, Mata, Monge, Rodríguez (1981) plantean que para decidir se necesita tener autoridad, y no es indispensable la información, el conocimiento, la pericia, ni la responsabilidad, aunque algunas veces estén presentes. Al contrario, el proceso de toma de decisiones comprende una serie de pasos que deben ser seguidos consciente e inconscientemente.

Por lo que se puede decir que para tomar una decisión se necesita que la persona cuente con alternativas, e información suficiente sobre cada una de estas alternativas. Además, se espera que la persona durante el proceso de toma de decisiones posea de forma clara la meta que desea alcanzar al finalizar este proceso.

Es importante reconocer que dentro de la cotidianidad algunas decisiones no necesitan de un proceso de toma de decisiones, como el hecho de decidir ¿voy o no a la universidad hoy?, ya que según Frías y otras (1981), hacer uso de las habilidades de toma de decisiones, no garantiza que la decisión sea apropiada, pero si reduce la posibilidad de fracasar.

Pero además de las alternativas las personas se ven influenciadas por factores de su medio ambiente o contexto dentro de la toma de decisiones, como lo mencionan Herr y Cramer, citados por Frías y otras (1981), los definieron estos factores en 4 categorías que son:

- **Factores limitantes internos:** Son variables de predicción, algunas de ellos son: la personalidad, actitudes, aptitudes, diferencias sexuales, intelecto, madurez vocacional, habilidad para tomar decisiones.
- **Factores dirigentes internos:** Son aspectos que el individuo valora y desea obtener. Son las rutas o caminos que el o la estudiante pueden seguir como, por ejemplo: los valores, intereses, percepción del prestigio de las ocupaciones, percepción de las actitudes estereotipadas.
- **Factores dirigentes externos:** Son las expectativas de la sociedad en general, o sea, lo que se espera y lo que será recompensado socialmente.
- **Factores limitantes externos:** Son condiciones ambientales en que se desenvuelven el individuo, área rural o urbana, ámbito y acceso a las oportunidades educativas y laborales.

En relación con lo anterior, Pereira (2015), mediante el aporte de diversos autores, resume el proceso de toma de decisiones en la siguiente secuencia: a) identificar la situación o problema sobre el cual se debe tomar una decisión, b) recolectar información alrededor del tema definido en el punto anterior, c) procesar la información recolectada, d) valorar las alternativas y los resultados que se pueden llegar a obtener, e) concretar la decisión (no solo se toma la decisión, sino que se ejecuta), f) finalmente se da seguimiento y se evalúa.

De manera que se entiende que al hablar de elección vocacional el proceso se convierte en algo más complejo, que el simple hecho de decidir, es por esta razón que ha sido un tema que se ha trabajado desde siempre en la Orientación y sobre todo centrado, en la toma de decisiones como proceso, donde se toman los factores de las categorías expuestas por Frías y otras (1981), como limitantes y dirigentes, internos y externos, favorecieron o motivaron su elección.

Por otra parte, desde la visión de autores como Ureña y Barboza (2015), la orientación vocacional hace aportes al contexto laboral, a partir de las diversas etapas y teorías que la componen.

Por medio de una tabla resumen, estas autoras presentan las diferentes etapas por las que comúnmente pasa una persona dentro de su trayectoria de elección y vida laboral, así como las tareas propias de desarrollo según la edad de la persona, así como sus características.

Tabla 3

Etapas, Tareas y Características del Desarrollo Vocacional de la Persona Trabajadora.

ETAPA DE EXPLORACIÓN Adolescencia y Juventud (15-24 años)	
Se inicia una indagación del concepto de sí, se da la autoevaluación, el ensayo de roles y la exploración ocupacional en la escuela, en las actividades extraescolares y en el mundo laboral.	
SUBETAPA	CARACTERÍSTICAS
Tanteo (15 a 17 años)	Se consideran aspectos personales como las necesidades, los intereses, las habilidades y los valores, así como aspectos del ambiente como las oportunidades educativas y laborales, Se plantean opciones tentativas y se ensayan. (Sebastián, Rodríguez y Sánchez, 2003).
Transición (18-21 años)	Las consideraciones que puedan tener las y los jóvenes sobre la realidad toman mayor peso al entrar al mundo laboral o a la educación superior, se intenta implementar el autoconcepto. Rivas (1988) considera que en esta etapa se han tomado decisiones que afectan a medio o largo plazo a la persona, por lo que sus exigencias son más personales, esto le va a permitir auto diferenciarse y buscar la identificación con aquellas áreas ocupacionales que le resultan más gratas.
Ensayo (22-25 años)	Se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional.

Tabla 3

Etapas, Tareas y Características del Desarrollo Vocacional de la Persona Trabajadora.**ETAPA DE ESTABLECIMIENTO Y AVANCE O DE AFIRMACIÓN adultez joven (25- 44 años)**

Se desarrolla una vez encontrada un área apropiada, el esfuerzo se centra en situarse allí de manera permanente. De acuerdo con Álvarez (1995) lo más destacado de esta etapa es la promoción e interés por mejorar la situación laboral lo que va a contribuir a la realización personal y laboral.

SUBETAPA**CARACTERÍSTICAS**

Ensayo
(25- 30 años)

Se presenta cuando el área laboral elegida no resulta adecuada provocando uno o dos cambios antes de que el trabajo definitivo se encuentre.

Estabilización
(31-44 años)

El patrón de carrera toma una forma clara, los esfuerzos son para estabilizarse y asegurarse un puesto en el mundo del trabajo. Para la mayoría de las personas son los años más creativos

Entre la etapa Exploratoria y la de Establecimiento que coincide con la finalización del contexto educativo (formación) y el comienzo en el contexto laboral, se inician los esfuerzos por incorporarse al mundo del trabajo, se presenta de acuerdo con Rodríguez (1998) la transición a la vida adulta. Se da el ingreso al mundo del trabajo, producto del proceso de decisión, tanto de la persona como de la organización y el ajuste mutuo, que conviene favorecer mediante un proceso de entrenamiento y sociabilidad. (Pérez y Blasco, 2003).

Tabla 3***Etapas, Tareas y Características del Desarrollo Vocacional de la Persona Trabajadora***

ETAPA DE MANTENIMIENTO (45- 65 años) Adultez Media	
<p>Inicia después de haber conseguido un puesto en el mundo del trabajo, el esfuerzo se dirige a conservarlo y realizar progresos en él. Se puede vivir un periodo de tiempo de plena productividad y de satisfacción laboral. En la mitad de la vida, la persona se considera veterana, experta con dominio de las funciones y técnicas propias de su ocupación, suele ver el trabajo con interés y sin amenazas. No obstante, también hay personas que no tienen un trabajo seguro y que tienen problemas con sus compañeras y compañeros de trabajo, entre otras situaciones. Diferentes autoras y autores de acuerdo con Álvarez (1995) coinciden en indicar que aparece la crisis de la mitad de la vida, que puede llevar al abandono de la profesión u ocupación, al cambio de lugar de trabajo o se plantean nuevos objetivos, pero siempre dentro de la carrera u ocupación elegida.</p> <p>De acuerdo con Rodríguez (1998) esta etapa es de grandes retos, ya que hay que sostener a la familia, participar en la sociedad, incrementar la productividad, socializar en el trabajo, afianzarse en lo establecido y conseguido, e incluso prepararse para dejar el trabajo. Por su parte Álvarez (1995) menciona que se da el avance, la promoción y el crecimiento.</p>	
ETAPA DE DECLIVE O DECADENCIA: Adultez tardía	
Se inicia aproximadamente a los 65 años, se da una disminución de las facultades físicas.	
SUBETAPA	CARACTERÍSTICAS
Desaceleración (60-75 años)	Se presenta una disminución en la actividad por razones tanto sociales como físicas y mentales. La naturaleza del trabajo cambia para acomodarse a las capacidades con las que se cuenta. Se enfrenta la posibilidad del retiro. A veces toma forma en el momento del retiro oficial.
Retiro (A partir de los 70 años)	Algunas personas pueden dar fin a su actividad laboral fácilmente y de manera placentera mientras que a otras se les dificulta o solo lo dejan con la muerte., de ahí que el cese total del trabajo es valorado por muchas y muchos como algo placentero y deseable, mientras que para para otras y otros significa disgusto y frustración.
Fuente: Ureña y Barboza (2015, pp.7-9)	

De tal manera este cuadro viene a ser una herramienta de análisis para establecer en qué etapa se encuentran las mujeres que son parte del presente estudio, ya que no solo se pretende hacer un análisis de la etapa y características que presenten al momento de ser entrevistadas, sino poder ampliar el conocimiento de lo que significa para una de estas mujeres el haber elegido estudiar una carrera técnica no tradicional para el género femenino, y que las motivó a realizar esa elección, lo cual se define como el primer momento a tomar en cuenta dentro del análisis de resultados e interpretación que se le da a los datos recolectados en la presente investigación.

Es por tanto que se hace imperativo definir cuál es el concepto de motivación que se toma como referencia para la producción de los análisis posteriores, como forma de enriquecer, y no solo tomar en cuenta los aspectos referidos al proceso de toma de decisiones y los factores limitantes o dirigentes, además de las Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora.

Por tanto, para tales efectos se toma la conceptualización aportada por Pereira (2015):

La motivación es una fuerza interna que indica acción; puede generarse en una idea, en una necesidad, en una emoción, en un deseo, en un sentimiento o en una condición orgánica. No es independiente del ambiente; en ella, influyen las condiciones exteriores, pero la persona hace uso de su propia energía para alcanzar una finalidad propia; consiste en un proceso cambiante, influido por factores sociales, culturales, de género y otros. Tiene componentes afectivos y cognoscitivos. (p.156)

En el mismo orden de ideas esta autora aborda la teoría de la Motivación de McClelland, haciendo referencia a que la motivación, desde lo expone este autor, es la acción llevada a cabo con energía, dirigida a la consecución de una meta. De tal manera desde esta teoría, tres son los motivos sociales que se distinguen e intervienen

en las situaciones de la cotidianidad de las personas, y de las cuales depende su comportamiento, definido por algún tipo de necesidad o deseo.

De tal manera, el primero de los tres motivos se establece como: 1. Motivación al logro, 2. Motivación por la afiliación, y 3. Motivación por poder. En el mismo orden las personas que se identifican dentro del mismo se caracterizan por:

Motivación al logro

- Tratan de hacer bien las cosas.
- Asumen responsabilidad por sus propios actos.
- Toman riesgos moderados, sus metas son factibles de lograr.
- Buscan retroalimentación y evaluación de sus actos.
- Intentan hacer cosas de manera creativa e innovadora.

Motivación por la afiliación

- Prefieren estar con otras personas antes que solas.
- Necesitan interactuar con los demás.
- Se interesan más en los aspectos sociales de su trabajo o de sus actividades, que en los aspectos relacionados con las tareas.
- Procuran la aceptación de los demás.
- Llevan a cabo con mayor eficiencia las actividades que realizan en cooperación con otros.

Motivación por poder

- Se mantienen activas en la administración de cualquier actividad en que se encuentren.
- Buscan tener influencias y liderazgo en los grupos a los que pertenecen.
- Coleccionan objetos que consideran les dan prestigio.
- Tratan de ayudar a otros, aun cuando no se les solicite.
- Persiguen puestos de jefatura. Pereira, (2015. pp157-158)

Es importante vincula a lo anterior que los intereses que tiene una persona son variables motivacionales, esto según Pereira (2015), ya que se considera que los intereses son lo que dentro de la motivación impulsan el querer hacer o conocer alguna cosa, desear el desarrollo de alguna destreza o alcanzar alguna meta.

Es especialmente importante para análisis posteriores hacer, además de todo lo anterior, considerar lo siguiente:

Otro aspecto importante por considerar es el referido a la relación entre género y los intereses. Al ser el concepto de género una construcción social, no una condición biológica o natural, como el sexo, las diferencias en intereses por género están medidas por estereotipos que se originan en los papeles que la sociedad ha venido asignando a hombre y mujeres. Estos papeles están arraigados, porque se refuerzan en los hogares desde la niñez y se mantienen en la escuela, donde se distingue la preferencia por actividades propias de hombres y de mujeres, como los casos de educación para la vida o artes industriales. Pereira, (2015. p.159)

De esta forma, se considera que lo anterior interviene en las decisiones vocacionales, ya que generalmente las personas eligen carreras, ocupaciones, profesiones u oficios, que estén relacionadas con lo que la sociedad espera, este en “congruencia” con su género.

Sin embargo, como se hace manifiesto en los antecedentes de la presente investigación, se han realizado avances muy importantes en la incursión e inserción de las mujeres en otro tipo de empleos, diferentes a los que tradicionalmente se consideran masculinos, las cuales se le atribuyen a las oportunidades que son ofrecidas por el contexto, las cuales también se pueden ver favorecidas u obstaculizadas por factores de estatus, sin que esto sea determinante, ya que existe evidencia de que cuando hay metas propuestas motivadas fuertemente por sus intereses, las personas pueden lograr alcanzarlas.

De lo anterior se desprende la posibilidad reforzar la idea y de poder analizar cuáles han sido los motivadores de estas mujeres para romper con los estereotipos de género alrededor de la elección vocacional, para luego poder transcender con el reforzamiento de dicha decisión, por medio de su inserción laboral en la carrera técnica que eligieron, para poder dar sustentabilidad a la idea anterior, del logro más allá del ingreso y conclusión de este tipo “particular” de ocupación.

2.4 La perspectiva de género y la inserción laboral.

En este apartado se realiza una aproximación teórica que permiten visualizar la temática abordada desde la perspectiva de género. De manera inicial se establece un recorrido alrededor del papel e importancia de la mujer en el mundo laboral, partiendo del concepto operacional del término género, tomando en cuenta también que se entiende como ocupaciones y empleos no tradicionales para las mujeres.

2.4.1 La mujer en el mundo laboral

Las personas que escriben acerca del tema de género, como, Lagarde (1995), Fernández (1998), Arroyo y Jiménez (2005), López (2005), Alonso et al (2009), y la OIT (2014), coinciden en la necesaria búsqueda y visualización del desarrollo histórico de la mujer en el mundo para poder desestimar el discurso del supuesto orden natural con el que le son asignados a los sexos masculino y femenino sus roles, características y tareas.

Arroyo y Jiménez (2005), Alonso et al (2009) y Lagarde (1995), concuerdan con el hecho de que el término género no es sinónimo de la palabra sexo, ni sustitución de ésta, como tampoco lo es de la palabra o concepto de mujer, sino que se refiere al conjunto de características corporales y sexuales, roles, actitudes, valores y símbolos, que le son asignados socialmente a las personas según el sexo con que nacen, hombre o mujer, donde también influye y se definen a partir de aspectos culturales, políticos, económicos y jurídicos del contexto donde la persona se desarrolla.

De tal forma, si se es del género femenino o masculino, existen características muy marcadas en cuanto a lo que socialmente se espera que cada género, por ejemplo Lagarde (1995) hace referencia a la existencia de una cultura de género donde a las mujeres deben ser laboriosas, fieles y piadosas, mientras que a los hombres se les concibe como personas con capacidades intelectuales y fortaleza sicológica; por su parte Arroyo y Jiménez (2005) agregan que dentro de la cultura costarricense se espera que las mujeres sean: “dulces, emocionales, pasivas, hogareñas, etc.”, mientras que se espera que los hombre sean “agresivo, racional, activo, público, etc.” (p.25),

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002), señala que:

El término género se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, mientras que sexo se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente. Las personas nacen con sexo masculino o femenino, pero aprenden a ser niños y niñas que se convierten en hombres y mujeres. Este comportamiento aprendido compone la identidad de género y determina los papeles de los géneros. (p.5)

Esta caracterización de los géneros se desprende del orden genérico establecido de la predominancia patriarcal, donde se le atribuye a lo masculino el poder de expropiación y dominación de los “débiles” sean hombres o mujeres, pero donde siempre está por debajo de la jerarquía el sexo femenino.

La definición de patriarcado desarrollada por Arroyo y Jiménez (2005), dice:

Podría decirse que este sistema se basa en las diferencias biológicas entre hombre y mujeres, y que se origina en la familia dominada por el padre, como estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil orientadas hacia la promoción del consenso en torno a un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determinan que las mujeres como categoría social, siempre estarán subordinadas a los hombres como categoría social, aunque pueda ser que una o varias mujeres

ejerzan cierto tipo de poder, como el que ejercen ,madres sobre hijos y las hijas.
(p.30)

En concordancia con esta definición, se dice que, aunque existen excepciones, donde algunas personas pueden ser dominadas por mujeres que gozan de poder económico, social, de clase, edad, etc. El cual se les confiere un orden superior en la escala jerárquica, y el cual se cumple sobre todo en las relaciones más cercanas, “a través de relaciones de parentesco, de conyugalidad y del maternazgo, a hombres que le son próximos: parientes, hijos, hermanos, alumnos, empleados.” (p.36), dentro del sistema patriarcal esas mujeres siempre están bajo el dominio masculino.

A si mismo las instituciones que reproducen el patriarcado según Arroyo y Jiménez (2005), son: “la familia patriarcal, la maternidad forzada, la educación androcéntrica, la historia robada, la heterosexualidad obligatoria, las religiones misóginas, el trabajo sexuado, el derecho monosexista, la ciencia ginope, el lenguaje masculinista, etc.” (p.31), lo que hace que el cambio de perspectiva con la que se evalúan los derechos y oportunidades de las mujeres en la sociedad, y específicamente en lo que se refiere al trabajo, sea más complicado.

Sin embargo, las tres autoras anteriormente mencionadas, están de acuerdo en que actualmente gracias a los esfuerzos de las feministas se han dado transformaciones y las actividades vitales que antes no eran consideradas como parte de la economía ahora son incluidas en las concepciones y los conocimientos de la disciplina de la economía.

Dentro de esta línea, el trabajo llevado a cabo por Sanchís y Katzkowicz (2014), en Argentina, titulado: “Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres”, el cual tuvo como principal objetivo poder suministrar evidencia empírica que contribuya al diseño de políticas, tanto sociales como laborales, que ayuden a enfrentar con más eficacia las desigualdades de género, que favorezcan a los procesos de empoderamiento económico de las mujeres.

Este estudio se efectuó con estadísticas descriptivas, a partir de las cuales se concluye que, si bien ha habido evidentes los avances en relación a la incorporación de la mujer al mercado laboral, y la mejora en relación al acceso de su participación en empleos de mayor calidad, es notoria la segregación persistente en diferentes ocupaciones, lo cual sigue generando ventajas en el caso de los hombres.

Sanchís y Katzkowicz (2014), señalan que existen restricciones intrínsecas que condicionan la inserción laboral de la mujer y la ponen en desventaja, resultado de las construcciones de género que se basan en la división sexual del trabajo, como es el caso de comportamientos, expectativas y elecciones que toman éstas en el marco de dichas construcciones.

De tal manera desde la perspectiva del presente trabajo, estas restricciones se registran como factores internos que intervienen en el proceso de inserción laboral de las mujeres, los cuales están ligados y de manera recíproca con las restricciones impuestas, las cuales se entienden como: leyes, disponibilidades y preferencias que conforman retornos del mercado, entendiéndose como factores externos que condicionan u obstaculizan la inserción equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres.

Puntualmente las autoras mencionan los siguientes aspectos como parte de las restricciones:

El estado civil y las responsabilidades familiares de cuidado constituyen restricciones que afectan a las mujeres. Así, las que están casadas, tienen hijos/as pequeños/as o conviven en el hogar con personas adultas mayores de 80 años, y tienen una mayor dedicación al trabajo doméstico no remunerado enfrentan la probabilidad de mayores limitaciones para la participación en la actividad laboral, para el acceso a un empleo remunerado y el desempeño en condiciones dignas, con protección social, mayor intensidad horaria y remuneración más equitativa. (Sanchís y Katzkowicz (2014. p.26)

Sumado a lo anterior (Sanchís y Katzkowicz (2014), exponen que hay factores que también potencian que las mujeres se incorporen al mundo laboral de forma más equitativa, tales como:

- La asistencia de los/las niños/as pequeños/as al sistema de educación en el nivel preescolar.
- Ejercer la jefatura de hogar o formar parte de una familia monoparental se asocian a la probabilidad de aumento en la participación y de mayor dedicación horaria al trabajo remunerado.
- El nivel educativo y la edad son las variables que operan en todas las etapas, contribuyendo a la inserción laboral, la reducción de las brechas, la formalidad del empleo, la mayor extensión horaria y un nivel de ingresos más alto. (p.27).

Alonso et al (2009), coinciden con lo señalado por Sanchís y Katzkowicz (2014), al afirmar que para las mujeres el reconocimiento profesional no presenta relación constante con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en algunos casos, circunstancias externas al propio trabajo, como su vida personal y familiar, inciden negativamente, derivado de ciertos estereotipos y prejuicios establecidos socialmente, situando a las mujeres "...en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles."(p.7)

En resumen se toma como referencia para el presente estudio que la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género, dentro de nuestro contexto, y desde la comprensión del significado del término género aportado en párrafos anteriores, se encuentra permeada por diferentes factores que la pueden o no favorecer.

2.4.2 Ocupaciones y empleo no tradicional para las mujeres

El trabajo femenino, visto bajo la perspectiva de género, ha logrado visibilizar y reconocer la labor de la mujer, tanto en el ámbito privado como el público, para poder dar a las mujeres un rol activo, Lagarde (1995), predijo desde finales del siglo pasado, que:

La situación de las mujeres mejoraría con el paso del tiempo, ya que este conduce inexorablemente al desarrollo y a la solución de las injusticias. El trabajo público y visible se transforma en riqueza, de ahí que las mujeres deban acceder a él. La participación pública permite acceder al poder político, por ello, hay que ocupar posiciones en las jerarquías. La intervención en los espacios y en las actividades reservados al otro género permitirán a las mujeres salir de la opresión. Así se crearía la igualdad. (p.7)

En relación a lo anterior Saltzman (1989), expone “que las oportunidades colectivas de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansa en su acceso creciente al trabajo generador de recursos” (pág.13)

Estas afirmaciones dejan ver la importancia que desde la perspectiva de género, se confiere a la visibilización de las mujeres en el mundo laboral, ya que Arroyo y Jiménez (2005), señalan que en nuestra sociedad costarricense aún se valora más el proveer y el producir, que desde la estructura patriarcal se le confiere a los hombres, que las actividades que se le asignan a las mujeres, como es el caso de la reproducción y cuidado de la prole, y de las personas ancianas o enfermas, a lo cual se le añade lo expuesto por Saltzman (1989), quien afirma que la permanencia y reproducción de las desventajas femeninas se centran y se arraigan en la división sexual del trabajo.

Sin embargo, Fernández (1998), plantea que ha existido una reducción en la variable sexo al momento de valorar el rendimiento de hombres y mujeres en un mismo

puesto de trabajo, no siendo significativa o en mayor grado de positivo el desempeño de los hombres, aun en diferentes ámbitos laborales.

La participación de la mujer en los espacios políticos también ha sido un aspecto de suma importancia para lograr abrir espacios laborales más equitativos, pese a esto, el Estado de la Nación (2013), expone que la pobreza sigue teniendo cara de mujer, además se mantiene la tendencia de que la mujer reciba menos remuneración salarial por trabajos que igualmente hacen los hombres.

Siendo la diferencia salarial un ejemplo de la desigualdad que impera a pesar de los estudios e iniciativas por erradicar la discriminación de género, y generar igualdad entre todas las personas.

Se puede entonces decir que ha habido un cambio con el paso del tiempo en el tema de la mujer como ser productivo a nivel económico, sin embargo según lo señalado hasta este momento, a partir de la lectura de diferentes autoras y autores, aún existen marcadas diferencias en cuanto al establecimiento de roles, asignaciones sociales y estereotipos de género, por lo que a continuación se hace referencia a algunas de estos aspectos en relación a la mujer en el mundo laboral específicamente, a pesar de ya haberse mencionado anteriormente.

Partiendo de todo lo anterior, se infiere que la división sexual del trabajo, roles de género y estereotipos, son términos que están relacionados de forma dialéctica, debido a que uno le da sentido al otro.

Por ejemplo cuando se habla de estereotipos de género se puede mencionar que el hecho de caracterizar a las mujeres como las sumisas y tiernas, entre otras., y a los hombres como fuertes, valientes, e insensibles, etc., se reconocen como estereotipos, ya que no todas las mujeres son de sumisas o no todos los hombres son fuertes (en términos físicos); por otra parte los roles que se le asignan a las mujeres a nivel social son de: cuidadoras, reproductoras, y “dueñas” del ambiente privado en el hogar, ,

mientras que a los hombres se les asigna el rol de proveedor, de trabajador y dueño de lo público.

En el mismo orden de ideas, pero propiamente orientados hacia el objeto de estudio de la presente investigación, Alonso et al (2009), exponen lo siguiente:

“También en relación a la división sexual y a los diferentes roles atribuidos, se han generado en el mundo empresarial una serie de creencias que actúan como frenos en la inserción laboral femenina y que se traducen en una serie de prejuicios y falsos temores:

- Las mujeres presentan un mayor absentismo laboral
- Tienen poca resistencia física
- Son psíquicamente más débiles.
- Carecen de ambición profesional
- Tienen poca disponibilidad horaria y geográfica.” (p.8)

Es entonces que se da la división sexual del trabajo, donde a partir de los roles asignados a cada género, se generan los estereotipos, que han marcado la disposición para que los trabajos sean desempeñados a partir de tales designios, y a partir del aporte de las últimas personas autoras mencionadas, se denota la relación directa con la posibilidad de inserción laboral.

Es importante incluir la diferencia que hay entre roles sexuales y roles de género, ya que al hacer mención de roles sexuales se hace en relación a la designación que se da a partir de los órganos genitales con los que biológicamente se nace, siguiendo a Lagarde (1995) y a Fernández (1998), siendo en primer orden los que se toman en cuenta para la designación de estos roles, como por ejemplo el de amamantar que solo lo puede llevar a cabo la mujer al mismo tiempo que la maternidad.

Por otra parte, cuando se habla de roles de género se refiere a los que ya se mencionaron, como el cuidado de los hijos e hijas, labores del hogar, etc., en las mujeres y de proveedor y productor de bienes a los hombres, por ejemplo, los cuales siguen presentes en la cultura costarricense.

En el caso de las mujeres, la tendencia predominante en cuanto a la división sexual del trabajo ha sido la de considerar que se desempeñan o deben de trabajar en labores que se consideran una extensión de lo que se les confiere como propio en el ámbito privado, en otras palabras, que las mujeres se desempeñan en el ámbito laboral remunerado en labores que se relacionan con las labores de cuidado, aseo del hogar.

A pesar de las iniciativas que se han presentado con la intención de romper con los estereotipos y la asignación de roles que conllevan a la desigualdad y a la discriminación, las consecuencias que viven las personas que están saliendo del orden de lo establecido, cargan con otros estereotipos o señalamientos además de los ya señalados, por ejemplo hay hombres a quienes se le cuestiona su masculinidad por dedicarse a labores socialmente consideradas como “femeninas”, como el caso que menciona López (2005), respecto de los hombres que se desempeñan como auxiliares de vuelo, labor que siempre estuvo relacionada con el sexo femenino (conocidas como azafatas), o el caso de una mujer torera.

Como se ha destacado, de acuerdo con la teoría aportada, estas desigualdades, corresponden a un orden social establecido que es opresor, el cual se define como patriarcado, el cual encierra a las personas de acuerdo con su género, a que actúen de una u otra forma, obviando que las oportunidades deben ser para todas y todos.

Siguiendo con lo anterior, se puede decir que dependiendo del contexto cultural al que se pertenece la persona, “la transgresión de la norma de género puede generar sanciones de distinta gravedad o intensidad: desde la muerte hasta la reprobación, pasando por el desprecio o la estigmatización.” (López, 2007.p.16), por su parte Lagarde (1999), también se refiere al tema, señalando cómo las personas que no se

adaptan a los estereotipos de género se exponen a ciertos tipos de represión, aludiendo que es consecuencia de los mitos, la historia, la cultura y la sociedad en general, y no culpa de la herencia y los genes el cómo se concibe el ser hombre o ser mujer y la relación entre estos.

La consideración que se debe hacer del contexto cultural al hablar de género es de suma importancia ya que muchas veces, según López (2005) las desigualdades de género se llegan a justificar en nombre de las diferencias culturales, objetando que los programas que se esperan promover para lograr cambios en la situación de las mujeres transgreden la cultura propia, lo que se convierte en la obstaculización para lograr alcanzar cambios definitivos en el tema de la desigualdad, discriminación (de género, raza, edad, etnia, etc.), y por ende en la eliminación de estereotipos y en segregación del trabajo por sexo.

Por ejemplo en relación propiamente con la división sexual del trabajo Brunet y Pastor (1997), el estudio realizado por el INEC, la UNA y el INAMU en el 2011, y concuerdan con la relación del uso del tiempo que dedican mujeres y hombres al trabajo remunerado y al trabajo doméstico, es completamente desigual, donde se toma en cuenta a las mujeres realizan trabajo remunerado al igual que el hombre fuera de casa para hacer tales afirmaciones, lo cual da como resultado que las mujeres puedan dedicar menos tiempo al trabajo “productivo remunerado”, en comparación con los hombres.

Lo anterior se traduce en una marcada diferencia en relación con el trabajo que realizan hombres y mujeres a partir de los roles de género que se desempeñan en la sociedad, ya que al hombre según los estudios de estos autores se le confiere el rol productivo y la mujer el reproductivo (trabajo doméstico y cuidado familiar). En alusión a lo anterior se cita lo siguiente:

La semana tiene para ella un ritmo frenético en el que se suceden los escenarios públicos y privados demandantes de trabajo y tiempo. Por esta razón, aparece

como un ser híbrido, a medio camino entre dos mundos, mitad hombre y mitad mujer. Como la mujer tradicional participa en el monopolio del trabajo doméstico; como el hombre tradicional, gana el pan del hogar. Pero el mantenimiento de esta doble identidad se paga a un precio muy alto: la posibilidad de fracaso en ambos espacios, la pérdida de tiempo propio, la renuncia a un ocio compensatorio. (Brunet y Pastor,1997. p.58)

En palabras simples se puede decir que las mujeres son protagonistas de una doble jornada laboral, a lo que se le debe agregar la desigualdad en el empleo o trabajo remunerado salarialmente y ausencia de equidad en la realización de las labores domésticas y familiares entre hombres y mujeres, las cuales perpetúan la división del trabajo por sexo y género, además de la innecesaria masculinización de la mujer en vías de su desempeño en el ámbito público remunerado.

Por otra parte, la cita anterior expone que además de los ajustes que hacen las mujeres para poder desempeñarse a nivel laboral, también se den su espacio para dedicarse a sí misma, ya que la doble jornada resulta extenuante.

Con los aspectos abordados hasta el momento es necesario aclarar cuál es el posicionamiento operacional que se toma para la presente investigación. Es así como a continuación se definen diferentes conceptos que guían dicha posición.

De tal manera, se toma como referencia lo establecido por el Instituto Andaluz de la Mujer 2009, (Citado por la Organización Mundial del Trabajo (2014), conceptualiza el término de discriminación por razones de género de la siguiente manera: “Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción u omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. (p.30.)

Además, se entiende dentro de la producción de este trabajo y para análisis posteriores que el hablar de “estereotipos de género” hace referencia a la generalización y calificación de opiniones generadas a partir de la preconcepción de

ideas sobre mujeres y hombres, las cuales se pretenden justificar partiendo del orden “natural” y propio de cada sexo.

En la misma línea, se establece que la conceptualización alrededor de lo que se considera es “división sexual del trabajo” para efectos de este trabajo, y tomando como referencia a los expuesto por la OIT (2014), dentro del documento mencionado párrafos anteriores, es “muestra que la sociedad y la cultura asignan a mujeres y hombres diferentes trabajos simplemente por la razón de sexo.” (pág.20),

En el mismo orden de ideas se llega a la definición del término “segregación laboral por sexo”, el cual, parafraseando el mismo documento, se define como el conjunto de estereotipos, acompañados de la “división sexual del trabajo”, y la educación, se concentran a hombre y mujeres en diferentes empleos, sectores y tipos de puestos.

En atención a lo citado, se toma en consideración la investigación realizada por Estrada (2005), al respecto de “El valor Simbólico y Económico de las Mujeres en el Mercado Laboral de las Nuevas Tecnologías en Costa Rica (2002-2006)”, quien destaca como los factores derivados del lugar que ocupan las mujeres en la división sexual del trabajo y que las colocan en desventaja frente a los hombres, en las empresas participantes en su estudio, se encontró que existen limitaciones para: para hacer viajes laborales, para trabajar en horarios nocturnos y de madrugada, y para optar por cargos de mayor responsabilidad y mejor paga.

Por otra parte, según Estrada (2005), entre los factores derivados de la especialización de las mujeres en el género femenino y que las colocan en desventaja frente a los hombres, en las empresas estudiadas, se encontró que diferentes disposiciones aprendidas e internalizadas, como el servir a los otros y no competir, la modestia y no la auto exposición y “alardeo”, el “sacrificio” (subordinar el interés propio) por el otro y su maduración, así como la docilidad, el preferir profesiones relacionadas con las anteriores, antes que con las matemáticas y la técnica, el reproducir el papel

tradicional de las mujeres en la división sexual del trabajo: matrimonio y maternidad, y Obstáculos (hostilización) para laborar en horarios nocturnos y de madrugada.

Este último aporte, es una muestra evidente de las consecuencias de cómo los roles de género, la división sexual del trabajo, y los estereotipos de género, son asignados y reproducidos socialmente, en el mayor perjuicio de ser disposiciones aprendidas e internalizadas y que finalmente ponen en desventaja laboral a las mujeres.

Sin embargo, también le confieren interés a conocer la respuesta a las interrogantes que se buscan a través de esta investigación, donde las mujeres que serán la fuentes de información han dado muestras de estar rompiendo con lo que hasta el momento se expone teóricamente al respecto, al menos de su elección vocacional, por lo que saber cómo es su inserción laboral, donde sean ellas las protagonistas y relatoras, dará mayor valor a lo que se pueda obtener a la hora de realizar los análisis pertinentes.

De tal manera a continuación se expone el marco metodológico bajo el cual se espera poder llegar a conseguir respuestas que ayuden a aportar al quehacer de la Orientación, específicamente en la práctica de la Orientación laboral en nuestro país en beneficio de promover la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los escenarios, pero especialmente en el laboral como área competente de análisis específico.

2.1.1. Distinciones entre trabajo y empleo

A continuación, se aborda la relevancia del trabajo en la vida de las personas, realizando de manera previa una clarificación entre los conceptos de trabajo y empleo. El trabajo y el empleo han sido definidos desde diferentes áreas de estudio, como la psicología, la economía, sociología, antropología, etc.; sin embargo, aquí interesa puntualizar la visión desde la disciplina de Orientación para establecer el concepto de ambos términos.

Por tanto, se toma como referencia lo expuesto por Sánchez (2003), quien establece que el trabajo desde la Orientación “se contempla como un fenómeno humano y social, por cuanto contribuye al desarrollo y al bienestar de cada persona, a la vez que constituye un bien social” (p.259), se mencionan siguiendo a la autora los valores que le son atribuidos al trabajo, como lo son: el instrumental, social y personal.

Valor Instrumental: se refiere a un valor sustancialmente económico, dirigido a la satisfacción de necesidades materiales, relacionadas con la obtención de bienes y servicios.

Valor Social: es entendido en términos de la representación como individuos ante la sociedad, con sus roles, privilegio y estatus social; el cual, además es considerado un espacio privilegiado de socialización, por lo que el trabajo desde la asignación de este valor es considerado como un influyente poderoso en el proceso de toma de decisiones al momento en que una persona decide alrededor de su desarrollo profesional.

Valor Personal: se entiende, dentro de esta concepción que el trabajo proporciona reconocimiento personal, partiendo del significado de los valores instrumental y social que tiene y se le confieren al mismo.

Al trabajo se le considera una fuente de satisfacción, la cual puede ser intrínseca, la cual tiene que ver con los valores e intereses del individuo, donde se recibe a cambio: realización personal, desarrollo de creatividad, iniciativa, liderazgo, etc.; lo cual puede hacer que la persona experimente control interno propio.

Aunado a lo anterior, Alonso, Biencinto, Gómez, González, y Soliva (2009), exponen lo siguiente:

El salario recibido, la profesión, la categoría profesional, el tipo de trabajo y su utilidad social son conceptos relacionados con la actividad laboral remunerada que desarrolla cada individuo, y a los que se recurre habitualmente a la hora de establecer la posición social y el reconocimiento o valía de las personas. La mujer no es ajena a ello. Como no lo es al hecho de que gran parte de las relaciones

personales que se establecen en nuestra sociedad emanan del ámbito laboral. Los lugares de trabajo se convierten en fuente de relaciones interpersonales: compañeras y compañeros, clientela, actividad sindical..., etcétera. Se intercambia información sobre la actualidad y constituye un lugar de participación social, a la vez que otorga un poder. El poder de la independencia económica que permite mayor autonomía personal, social y mayor autoridad en la toma de decisiones. (pp.6-7)

La satisfacción que puede conferir el trabajo también puede ser extrínseca, la cual está relacionada con: “la recompensa económica, la estabilidad, la seguridad, las oportunidades de promoción, la comodidad, el contexto físico, el grado de estrés, el horario, el tiempo libre, etc.”, (Sánchez, 2003, p.262).

Se entenderá el término trabajo, siguiendo a Sánchez 2003;

- a) Incluye el trabajo pagado y no pagado (voluntariado, doméstico, el que realiza el jubilado, etc.) y se entiende como una actividad humana que se extiende a lo largo de toda la vida (el trabajo de estudiante, etc.).
- b) El trabajo se vincula a otra serie de conceptos que se pueden delimitar en función de las tareas y competencias que se ponen en práctica (ocupaciones), de los conocimientos y preparación que requieren (profesiones), y de su relación contractual o administrativa (puesto de trabajo). (p.264)

Por otra parte, el empleo desde lo que expone Sarasola (2008), debe ser remunerado en forma salarial, existe un carácter contractual, se ve en términos de productividad, se obtiene algún tipo de mercancía o servicio, además al empleo se le confiere a nivel social una dimensión oficial de ser una persona productiva, existiendo como tal una valoración social del mismo.

De lo anterior se toma operacionalmente como concepto de trabajo, que se puede decir que al hablar de trabajo se hace referencia a todas aquellas actividades que las

personas desarrollamos a lo largo de la vida que requieren de la puesta en práctica de diferentes competencias y habilidades, las cuales pueden o no ser remuneradas a nivel económico.

Por el contrario, según lo expuesto alrededor del término empleo, este se refiere a la transacción económica realizada a cambio en algún tipo beneficio entre las partes que establecen una relación contractual. El beneficio que se genere debe de ser explícito, sea un servicio o un bien, por ejemplo, el servicio de limpieza que realiza una persona en condición de miscelánea, por el contrario, cuando una persona confecciona pan y el contrato se realiza por la compra del producto acabado, por lo que el empleo tiene carácter cien por ciento productivo económicamente.

En resumen se puede decir que desde lo expuesto por Alonso et al (2009) y Sánchez (2003), en relación con los valores que se le confieren al trabajo, el empleo puede ser visto desde el valor instrumental, quedando totalmente relegado a términos económicos, sin embargo es prudente para análisis posteriores conocer cuál o cuáles son los valores que le confieren la mujeres participantes de este estudio a su trabajo, siendo que este sea reconocido dentro de los valores social y personal, para dejar de ser considerado simplemente como un empleo que satisface sus necesidades básicas.

CAPÍTULO III

3. Marco metodológico

En el presente apartado se establecen los aspectos metodológicos que guiaron a la persona investigadora en el proceso de dar respuesta a las interrogantes planteadas en este estudio, en relación al tipo de investigación, el enfoque a utilizar, técnicas de recolección y el análisis de datos, donde se tomó en cuenta y realizó la integración de las fases propuestas por Barrantes (2003) y Taylor y Bogdan (1998), entendidas como: a) Fase preoperatoria, dividida en la reflexiva y el diseño, b) Fase de Trabajo de campo, dividida en acceso de campo y recolección de datos, y c) fase analítica, desglosada en tres momentos; descubrimiento en progreso, codificación y relativización de los datos.

3.1 Fase preoperatoria

3.1.1. Problema de investigación

En la actualidad son evidentes los favorables avances que se han logrado alcanzar a favor de la población femenina en términos de garantía de sus derechos laborales, en materia de educación, e incorporación al mundo laboral, sin embargo a partir de los referentes contextuales, empíricos y teóricos en los que se sustenta esta investigación, se visualiza la existencia y mantenimiento de problemáticas, como la pobreza, discriminación, brechas salariales, desempleo y subempleo, que afectan a esta población, siendo importantes de ser atendidas y puestas en discusión.

En tanto se estableció poder estudiar la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, ya que desde los planteamientos de esta investigación se hace imperativo señalar que el trabajo cumple diversas funciones, entre ellas Pieró (1993) especifica cuatro: a) fuente más tradicional de los ingresos económicos; b) agente importante en la organización del tiempo de las personas; c) provee una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades, conocimientos y

competencias; d) "Permite ...la satisfacción de necesidades, tanto psicológicas como sociales, además de la realización personal, contribuyendo a la autoestima y a la imagen social y también a su propia identidad

Por ende, la importancia de que las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo, y en el caso específico de esta investigación, las mujeres, como forma de afrontar problemáticas como la pobreza y el desempleo, se hace aún más relevante, ubicando la interrogante ¿Cómo han sido las vivencias de inserción laboral de mujeres que han optado por buscar otros espacios donde desarrollarse profesionalmente, distintos en los que tradicionalmente se han asignado a su género?, en un amplio debate, y posibilidad de desarrollar nuevos conocimientos, que se han relevantes, y que puedan favorecer el desarrollo de la disciplina y que contribuyan a poder tener una sociedad más equitativa.

3.1.2 Objetivos

Objetivo general: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género, desde sus vivencias.

1. Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
2. Identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje que favorecen la empleabilidad
3. Identificar características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.
4. Estudiar el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género desde la teoría de las transiciones.
5. Determinar los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su

género.

3.1.3 Tipo de investigación

Este estudio se realiza siguiendo los planteamientos del método cualitativo, el cual busca de “obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta” (Salgado, 2007. p.71)

El diseño dentro de una investigación cualitativa, siguiendo a Salgado (2007) generalmente se caracteriza por ser más flexible y abierto, y donde el giro de las acciones es guiado por el trabajo de campo, y las personas participantes y la evolución de los acontecimientos, permiten en el camino ir realizando ajustes a las condiciones del escenario o ambiente.

En congruencia con el método cualitativo, el presente estudio se puede situar dentro del paradigma naturalista, el cual desde lo que exponen autoras como Dobles, Céspedes y Fallas (2010), el concepto de sujetos humanos se refiere a la visualización de cada persona como agente activo en la construcción de la realidad, y el mundo visto bajo este paradigma, es considerado dinámico y cambiante. Consideraciones que el confiere importancia de la interacción de las personas con su ambiente y de los procesos que resultan gracias a esa interacción; aporte que permitió dentro del proceso investigativo comprender el proceso de inserción laboral a partir de la vivencia de las mujeres que participaron de este estudio, rescatando la especificidad de sus escenarios e historias de vida.

Este paradigma tiene su fundamentación epistemológica en la conciencia, siendo ésta la fuente por medio de la cual se produce el conocimiento, por otra parte, la premisa heurística de este paradigma establece que no se buscan generalizaciones a partir de las investigaciones realizadas, como tampoco relaciones de causa y efecto, lo

que se encuentra es la relación entre múltiples factores, (Sandoval, 1996), aspectos que guiaron el análisis de los datos recolectado, favoreciendo una comprensión del fenómeno más articulada y compleja.

En relación a lo anterior, siguiendo a Taylor y Bogdan (1998), “el fenomenólogo quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. Examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante.” (p.16), elementos centrales en este estudio, que permitieron construir un posicionamiento epistemológico de la persona investigadora.

El objetivo de esta investigación fue analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias, tomando en cuenta, específicamente los sectores de Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica, por ser considerados como empleos no tradicionales para el género femenino, objetivo que demandó a la persona investigadora como Sandoval (1996) y Dobles, Céspedes y Fallas (2010), comprender a través de la empatía las motivaciones detrás de las reacciones humanas, con el objetivo de poder alcanzar un entendimiento global de la experiencia humana, y al mismo tiempo intenta no caer en la fragmentación, característica del paradigma positivista, es decir comprender las vivencias de las mujeres entrevistadas desde una mirada fenomenológica, que implique no aislar las partes para poder someterlas a estudio, al contrario desde dicha mirada o enfoque fenomenológico se buscó comprender a las personas entrevistadas desde su propio contexto y en su totalidad.

Ontológicamente, lo que se pretendió obtener y plasmar fue la perspectiva subjetiva de cada caso analizado, donde se tomó en cuenta esa subjetividad, pero sin dejar de lado el entorno que envuelve cada una de las personas participantes, para lograr integrar de la mayor y mejor forma posible cada una de las partes en las que se han formado las vivencias de las personas participantes de la investigación.

La aplicación de la perspectiva teórica fenomenológica, según la concepción de Taylor y Bogdan (1998), es fundamental en la metodología cualitativa, ya que de manera concreta, desde el enfoque o perspectiva teórica sobre la que se posiciona la persona investigadora descansa la forma en la estudia e interpreta lo estudiado, lo cual concuerda con lo expuesto por Albert (2006), quien expresa que la metodología cualitativa proporciona la orientación para poder interpretar y describir fenómenos sociales.

En este sentido, se recurrió a métodos y técnicas cualitativas para recolectar los datos que llevaron a comprender las experiencias de inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, acordes al paradigma naturalista.

3.2 Trabajo de campo

3.2.1 Acceso al campo y caracterización de los escenarios de la investigación

La primera fuente de información que se utilizó en esta investigación previó el acceso al campo fue la revisión y utilización de documentos, estrategia seleccionada como plataforma para realizar un acercamiento al sujeto (mujeres egresadas del INA de carreras no tradicionales para su género) y objeto de estudio (inserción laboral femenina en empleos no tradicionales para su género), lo cual según Valles (2000) puede ser complementario y ayudar a dar una perspectiva histórica al estudio, lo cual se hizo evidente acá en los antecedentes expuestos en un apartado precedente.

De tal manera, definido a partir de lo anterior cabe señalar que el escenario donde se llevó a cabo la búsqueda de información, se ha definido como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), debido a que desde el establecimiento de los supuestos bajo los que nace esta investigación se piensa en este centro de formación técnica profesional como el gestor de población de interés para abarcar el objeto de estudio dispuesto a ser estudiado, esto por la facilidad de acceso a información documentada

en cuanto a la cantidad de mujeres que participan y se egresan de las carreras seleccionadas como parte de la muestra de carreras consideradas no tradicionales para el género femenino.

En este sentido se hace relevante caracterizar dicho escenario, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) nace en 1965 dirigida a solventar las necesidades de capacitación de la población trabajadora, por lo que se encarga de la promoción, desarrollo, y formación de personas profesionales, a través del desarrollo de programas que contemplan elementos tales como: Competitividad, Calidad, Liderazgo y Capacidad Empresarial.

Es una institución de carácter gubernamental y autónomo, y dentro de su oferta de formación se encuentran que cuenta con doce Núcleos Tecnológicos, divididos según los sectores a saber, de la siguiente manera: Agropecuario, Industria Alimentaria, Metal Mecánica, Náutico, Comercio y Servicios, Industria Gráfica, Turismo, Textil, Pesquero, Sector Eléctrico, Mecánica de Vehículos, Procesos Artesanales.

Los servicios se extienden por nueve Unidades Regionales, sin limitarse a la ubicación de estos, ya que también se trasladan y llevan a cabo en empresas o comunidades según las necesidades, coordinadas por las regionales.

Una vez realizada la contextualización del escenario propiamente del INA como institución de la cual se egresaron las mujeres sujeto de la investigación, es importante describir que se llegó a tener acceso a estas personas, a través de la intervención de tres personas profesionales en Orientación quienes en primera instancia compartieron la postura de no poder compartir la información de las mujeres egresadas por ser confidencial, por lo que se resolvió a partir del envío de un correo a nivel interno de parte de estas profesionales y las mujeres egresadas para medir la disponibilidad e interés de las jóvenes por participar de forma voluntaria de la investigación, pero es importante que no se recibió el dato de la cantidad de personas a las que se les envió dicho correo, por el mismo motivo de confidencialidad.

En consecuencia se recibió respuesta vía mensaje de texto por medio de la plataforma de *Whatsapp* solo de una mujer (E.M), a través de quien se buscaba contactar a otras jóvenes por recomendación de ella, sin embargo ella manifestó solo tener conocimiento de otra joven que quizá podía colaborar, pero no se logró debido a que la mujer referenciada expreso no estar en disposición de dar la entrevista, por lo que se recurrió a poner un anuncio en la página Web *buscoempleocr.com* del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública y el INA, donde se especificó que se buscaba mujeres graduadas entre el 2016 y 2017, de electricidad, metal mecánica y mecánica de vehículos para brindar una entrevista para una investigación, lo que dio como resultado poder contar con cuatro mujeres interesadas y dispuestas a colaborar.

Es importante señalar que la respuesta al anuncio se limitó solo a esas cuatro respuestas. Las entrevistas se llevaron a cabo en distintas zonas del país, como la provincia de Limón, Palmares y Grecia de Alajuela, Desamparados y Aserri en San José, durante los meses de febrero y marzo de 2018.

3.2.2 Categorización de las personas participantes de la investigación

Para esta investigación se seleccionaron las personas participantes bajo los siguientes criterios de inclusión: Mujeres adultas entre los 20 y 35 años de edad, y egresadas del INA de carreras no tradicionales para su género centradas en los sectores de formación: eléctrico, metal mecánica o mecánica de vehículos. Además, previamente se dispuso que se deseaba que estuvieran desempeñándose en el área de su especialización, y que fueran del Gran Área Metropolitana.

Siendo establecido el rango de edades entre los 20 y los 35 debido a que según la publicación de INA en Cifras (2016) este es el rango de edad en el que existe mayor rango de matrícula femenina, lo que se estableció como un margen de mayor

probabilidad de encontrar mujeres matriculadas en las carreras antes mencionadas, ya que a partir de los datos recopilados por parte del INA la mayor cantidad de matrícula a nivel general la lideran las mujeres, sin embargo en los sectores seleccionados como parte de los que se consideran no tradicionales para el género femenino la matrícula es sumamente baja en relación con la de los hombres.

En consecuencia, cabe señalar como dato importante en la selección de las mujeres participantes, la escasa existencia de mujeres egresadas de estos sectores económicos y productivos, según cifras del INA en (2016), en el sector Eléctrico se egresaron solamente 19 mujeres, de las cuales 15 se graduaron como técnicas, y 4 como técnicas especializadas, representando a un 4,54% del total de personas graduadas; en el caso del sector de mecánica de vehículos se egresaron 6 técnicas, y ninguna como técnico especializado, siendo solo el 1,60% de las personas egresadas, y finalmente en el sector de metal mecánica se egresó 1 mujer como técnica y 2 como técnicas especializadas, representado el 3,37% del total de las personas egresadas, por lo que al momento de buscar a las mujeres participantes se tuvo que ser flexible y ampliar la área geográfica de ubicación.

Por otra parte, el estado civil no fue un criterio de exclusión o inclusión de la muestra al igual que ser o no madre. De tal manera se contó con la participación de cinco mujeres con las siguientes características:

Tabla 4***Caracterización de las personas participantes***

Código asignado de análisis	K	E.M	E.C	R	M
Año de egreso	2016	2016	2017	2016	2015
Graduada	X	X	X	X	X
Sector de especialidad	Metal mecánica	Electromec ánica	Eléctrico	Electromecá nica	Mecánica vehículos
Estado Civil	Soltera	En unión libre	En unión libre	Soltera con relación de noviazgo	Divorciada con relación de noviazgo
Edad	25	25	24	21	35
Hijas o hijos	1 hijo	NO	NO	NO	2 hijas

Zona de residencia	San Aserri	José	Limón Centro	Alajuela, Grecia	Alajuela, Palmares	San Desamparados	José,
Dependientes económicamente de otras personas	SI		SI	SI	SI		SI
Trabaja actualmente en el sector de su área técnica	No		No	No	No		No
Número de empleos después de graduarse, en el sector de su área técnica	0		0	1	0		3
Experiencia laborales con familiares en el sector de su área técnica, temporales.	SI		SI	SI	NO		NO

Nota : Datos de personas entrevistadas.

Para abordar a las personas participantes se realizó la técnica, “bola de nieve”, la cual según Taylor y Bogdan (1998) consiste en “conocer a algunos informantes y lograr que ellos nos presenten a otros.” (p.109). En un inicio se dio un acercamiento con la oficina de la mujer del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y la oficina de Proceso de Evaluación y Estadísticas para conocer la situación de las mujeres en relación con la matrícula en carreras no tradicionales para su género y como una forma de adquirir información sobre las posibles participantes, de quienes se busca un tipo específico de experiencia, llegando a un máximo de cinco personas participantes, para lo que se aplicó el muestreo teórico, donde según Taylor y Bogdan (1998) y Albert (2006) la cantidad de personas que se toman como muestra o el número de casos no pretende ser representativo, lo importante es el potencial de cada caso o aporte informativo que proporcione cada persona al fenómeno a investigar.

3.2.2 Técnicas de generación de información.

Antes de realizar la recolección de la información se construye lo que en esta investigación se considera como tabla de consistencia la cual permite resguardar la coherencia entre objetivo general, objetivos específicos, las preguntas de investigación planteadas y los principales referentes teóricos, esta tabla dio como resultado las preguntas para las entrevistas a profundidad que se realizaron, en tanto el objetivo de la misma es ser un instrumento ordenador y organizador a nivel metodológico que resguarda la coherencia de la investigación y representa un criterio de rigor (ver Apéndice 1).

Las entrevistas a profundidad realizadas, siguiendo a Taylor y Bogdan (1998) y Albert (2006), se caracterizaron por ser flexibles, abiertas y dinámicas, son descriptivas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas, además de que requieren de encuentros cara a cara de manera reiterada entre quien investiga y quien informa, además buscan la comprensión de sus perspectivas respecto de sus vidas,

experiencias o situaciones, lo cual la persona participante del estudio expresa con sus propias palabras, dando a conocer y posibilitando la exploración de la experiencia humana subjetiva.

Por otra parte, con la entrevista a profundidad se buscó la expresión libre de sentimientos y pensamientos por parte de las personas entrevistadas, donde se procuró eliminar cualquier juicio de valor, ideas preconcebidas o cualquier tipo de preconcepción ante lo que el relato del emisor, lo que según Albert (2006) logra que al momento de estar realizando una entrevista “el entrevistado descubra por vía fenomenológica las motivaciones que incentivan sus comportamientos. Se trata de encontrar respuestas que están en profundidad de su psicología que no se expresarán en situaciones ordinarias.” (p.242).

La entrevista tiene un carácter fenomenológico por excelencia, después de haber realizado entrevistas completas con cinco personas participantes, se aplicó el principio de saturación o criterio de suficiencia como lo plantea Albert (2006), donde se expone que después de realizar una cantidad de entrevistas donde a través del aporte de nuevas personas no se obtiene ningún tipo de nueva información, se puede trabajar con lo recolectado hasta el momento.

Al respecto se dice que “...la gama de perspectivas de las personas en las cuales estamos interesados. Uno percibe que ha llegado a ese punto cuando las entrevistas con personas adicionales no producen ninguna comprensión auténticamente nueva” (Taylor y Bogdan, 1998. p.108), de esta forma se llegó al máximo propuesto.

Se realizaron entrevistas a cinco mujeres de edades entre los 21 y 35 años de edad, y con las características que se mencionan en la tabla 4, como la forma de dar respuesta al objetivo general, que se enfoca en analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias, dentro del cual se buscó conocer los factores internos y externos

que la favorecen u obstaculizan, así como las características del contexto que resultan significativas para alcanzarla; no sin antes explorar las motivaciones que llevaron a estas mujeres a estudiar carreras socialmente no tradicionales para su género.

3.3 Fase analítica

En esta fase el proceso de análisis de la información recolectada, se utilizó el diseño de Taylor y Bogdan (1998), el cual se compone de tres fases:

La primera fase, entendida como descubrimiento en progreso, se llevó a cabo un proceso sistemático, una vez que se obtuvo la transcripción de las entrevistas (corpus de contenido)l, se ajustó la tabla de consistencia, que se aplicó como una de las técnicas que permite dar coherencia y seguir un orden acorde a lo planteado en la investigación, (ver anexo 1), el ajuste consistió en establecer as categorías y subcategorías acordes a los objetivos, tanto el general como específicos, referentes teóricos y preguntas propuestas para esta investigación, como se aprecia a continuación, a modo de ejemplo la tabla 6 tabla de consistencia de la investigación

Tabla 6

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género, desde sus vivencias.

Objetivo específico 1: Conocer las motivaciones hacía el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Preguntas de Investigación	Referente Teórico	Preguntas Generadoras Mujeres	Categorías/Sub Categorías
1. ¿Qué motiva a estas mujeres a estudiar una carrera no tradicional para su género?	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones de Elección vocacional • Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora • Teoría de la Motivación de Mc Clelland • Género e inserción laboral 	<p>¿Lo que usted estudió se relaciona con los juegos que practicaba de pequeña?</p> <p>¿En relación a sus juegos de pequeña cuales eran los mensajes que usted recibe de las personas adultas significativas?</p> <p>¿Qué la motivó a estudiar esta carrera técnica?</p> <p>¿Durante su época de estudios cuáles fueron los mensajes que recibió por parte de su familia y amigos, otros en relación a su decisión vocacional?</p> <p>¿Cuáles de esos mensajes hoy que usted se encuentra laborando se convirtieron en una realidad?</p> <p>¿Quién o quienes apoyaron su decisión de ingresar a la carrera de Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica?</p> <p>¿Conocía usted las oportunidades laborales dentro del ámbito laboral de su especialidad antes de ingresar a estudiar?</p>	<p>1. Motivación hacía la elección vocacional</p> <p>1.1 Roles de género en la infancia.</p> <p>1.2 Influencia de figuras significativas.</p> <p>1.3 Mensajes recibidos en relación a su elección vocacional.</p> <p>1.4 Expectativas de inserción laboral.</p> <p>1.5 Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora</p>

Tabla de consistencia de la investigación

La tabla de consistencia siguiendo a Pérez y Lugo (2016), ayuda a "...construir una investigación eficaz y da certeza para que cada uno de los elementos tengan coherencia y pueda verificar la congruencia de los objetivos de la investigación procurando una estructura lógica de estudio". (s.p)

Una vez realizado el paso anterior, se dio inicio a la segunda fase, denominada codificación, en la cual según Taylor y Bogdan (1998), se da el refinamiento en la comprensión del tema de estudio, donde en el caso de la esta investigación a partir del corpus del contenido, comprendido como las transcripciones de las grabaciones llevadas a cabo previamente durante las ejecución de las entrevistas, a partir de las cuales se realizó la identificaron las frases con sentido completo que correspondían a cada una de las categorías y sub categorías, bajo la denominación e incorporación de la columna de "unidades de texto", establecidas por participante, (ver Apéndice 2).

En el mismo orden, seguidamente, se llevó a cabo la incorporación de la columna de análisis descriptivo de primer nivel, (ver Apéndice 3), en el cual se dio forma a cada relato de las personas participantes considerando de igual manera las categoría y subcategoría por separado, para ser luego integrado.

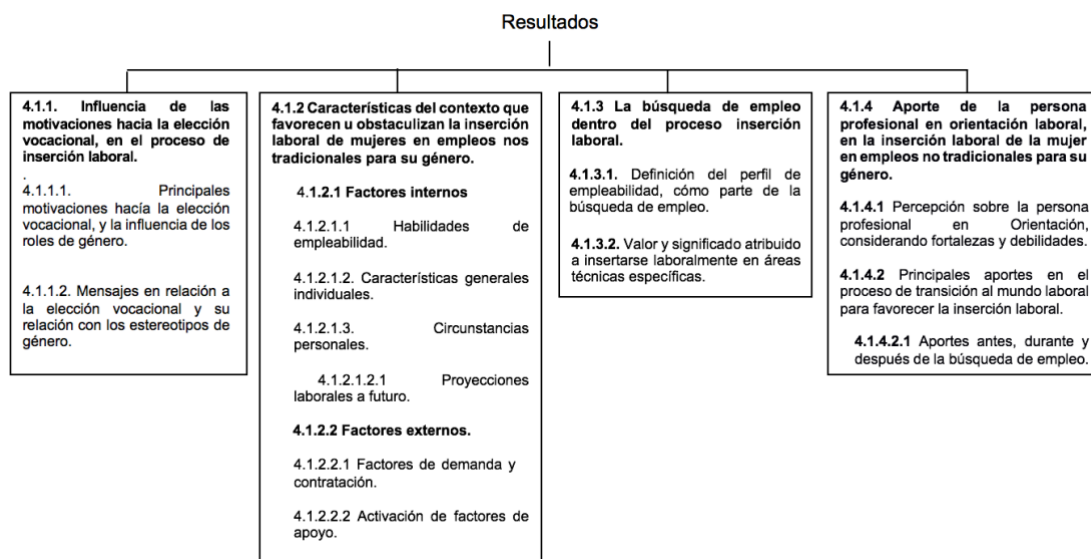
La integración (ver Apéndice 4) se dio agrupando por categorías y sub categorías de forma ordenada y coherente las descripciones del análisis de primer nivel. A continuación en las columnas de la 2 a la 6, se encuentran los análisis descriptivos respectivos según cada persona entrevistada, teniendo sumo cuidado para colocarlos en cada categoría y subcategoría correspondiente, hasta llegar a la última columna identificada como "análisis descriptivo general integrador", enfatizando en las semejanzas y diferencias, donde se buscó la constante comparación entre el dato asociado a categorías, entendido como análisis descriptivo de segundo nivel.

De tal manera, se logra identificar distintos aspectos que se reiteran dentro de los relatos de las cinco entrevistadas, y que llegaron a ser considerados tendencias.

Una vez concluida la fase de codificación, se llevó a cabo la fase de relativización de datos, siendo considerada por Taylor y Bogdan (1998), como la fase final que trata de relativizar los hallazgos, lo que significa la comprensión de la información según el contexto en que fue recolectada, lo que para efectos de esta investigación dio como resultado al capítulo de resultados de la investigación, donde se realiza un análisis descriptivo de tercer nivel, el cual se organizó de la siguiente manera:

Figura 2. Esquema resumen del apartado de resultados de discusión e interpretación de los datos

Categorías de investigación para la definición de los resultados a partir de



la información recolectada:

Primera categoría: Influencia de las motivaciones hacia la elección vocacional, en el proceso de inserción laboral.

En esta categoría se abordaron aspectos relevantes como los roles de género en la infancia, los mensajes tanto positivos, como negativos, recibidos en relación a su elección vocacional, la influencia de figuras significativas, y expectativas de inserción

laboral, con el fin de conocer la influencia de dichas motivaciones la elección vocacional, la permanencia y el egreso, y su relación con proceso de inserción laboral, donde se analiza su interés de buscar insertarse laboralmente en un ámbito no tradicional para el género femenino.

En consecuencia, se trabajó en las siguientes dos subcategorías: a) Principales motivaciones hacia la elección vocacional, y la influencia de los roles de género, y b) Mensajes en relación a la elección vocacional y su relación con los estereotipos de género.

Segunda categoría: Características del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.

En esta categoría se abordó la categorización por medio de los factores del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, tomando en cuenta, los factores internos del contexto inmediato, que se abordan inicialmente desde la evaluación de las características individuales, entendidas como habilidades de empleabilidad y atributos, las características demográficas, condiciones de salud y bienestar, la búsqueda de empleo, y su capacidad de adaptabilidad y movilidad; por otra parte las circunstancias personales, que abarcan, circunstancias del hogar, cultura laboral y el acceso a los recursos como: transporte, capital financiero y capital social.

Nacen en consecuencia las siguientes subcategorías: a) Factores internos, desglosados como; habilidades de empleabilidad; características generales individuales y circunstancias personales, de las cuales se desprende la categoría emergente “proyecciones laborales y personales a futuro”, visualizada dentro de los factores internos, reconocidos como circunstancias personales; como forma de poder conocer la influencia de lo encontrado en el análisis de las categorías anteriores, en la visualización de su futuro a nivel laboral y personal.

En el mismo contexto, b) Factores externos, divididos en factores de demanda y contratación, activación de factores de apoyo, definición del perfil de la empleabilidad como parte de la búsqueda de empleo.

Tercera categoría: La búsqueda de empleo dentro del proceso de inserción laboral.

Esta categoría nace como buscó dar respuesta al tercer objetivo específico de la investigación, el cual responde a la interrogante de ¿cómo han sido las vivencias de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género?, donde se estableció cuáles son los componentes que median dicho proceso, esto desde la perspectiva de la persona investigadora, quien se basó en aspectos teóricos establecidos de manera precedente en el marco teórico, y los datos recolectados en las entrevistas llevadas a cabo a las personas participantes de la misma.

De esta categoría se desprenden las dos siguientes subcategorías: definición del perfil de empleabilidad como parte de la búsqueda de empleo y el valor y significado atribuido a insertarse laboralmente en áreas técnicas específicas.

Cuarta categoría: Aporte de la persona profesional en Orientación laboral, en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

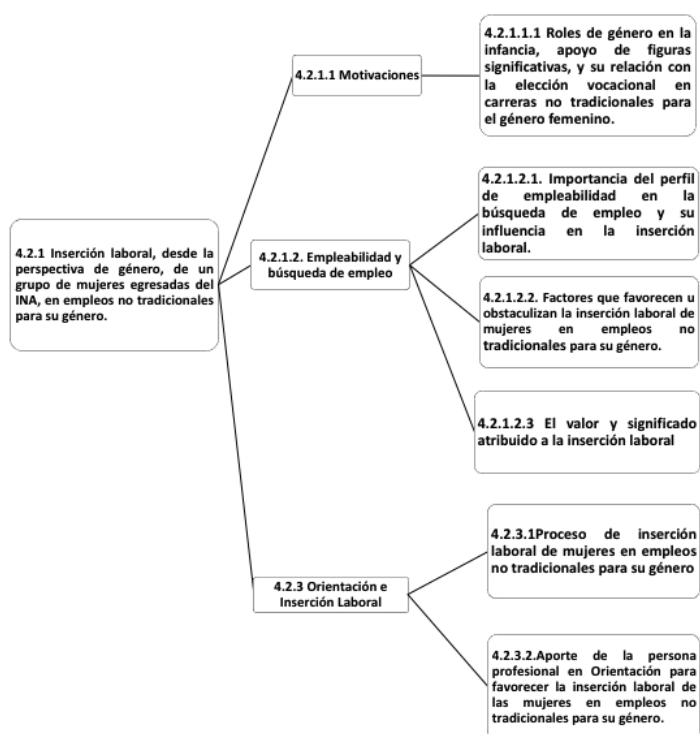
El objetivo de esta categoría fue establecer el aporte que la persona profesional en Orientación del INA, y que el profesional en Orientación Laboral debe de considerar, dentro del proceso de transición hacia al mundo laboral de mujeres egresadas de carreras no tradicionales para el género femenino, para que logren alcanzar la inserción laboral; el cual se establece desde la subjetividad de las mujeres participantes del

presente estudio, y sus experiencias previas a través del paso por los otros los momentos de motivación hacia la elección vocacional, y la búsqueda de empleo.

Siendo que, a partir de la designación de la categoría anterior, se establecieron tres subcategorías a saber; percepción sobre la persona profesional en Orientación, desde las fortalezas y debilidades, principales aportes en el proceso de inserción laboral, y por último, aportes antes, durante y después de la búsqueda de empleo.

Además, en esta última fase se llevó a cabo el análisis interpretativo, tomando como insumo lo anterior, se emplea la teoría y la interpretación crítica para dar respuesta teórico-interpretativa a la información, los cuales se organizaron en el capítulo discusión y análisis de los datos, de la siguiente manera;

Ilustración 3. del apartado discusión e datos



Esquema resumen de resultados de interpretación de los

3.4. Triangulación

Uno de los componentes más importantes dentro de la investigación es la triangulación, la cual según Guardián (2010), “consiste en determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno” (p.242), en relación esta autora también menciona diferentes tipos de triangulación, donde la que se aplica a esta investigación es la triangulación de teorías, donde el marco teórico establecido previamente, la experiencia de la investigadora durante el desarrollo de la investigación y los datos recolectados dieron pie al análisis e interpretación de los resultados, donde es necesario destacar que desde la fenomenología, se retrata de la manera más fiel posible, la subjetividad de cada una de las personas que participaron en las entrevistas, lo cual se plasmó también en el capítulo IV.

Es importante, señalar que la triangulación es útil como forma de poder identificar diversas formas en las que es visualizado un fenómeno, donde no solo funciona como una manera de validar la información, sino que también ayuda a ampliar y profundizar la comprensión de éste, según la visión de Okuda y Gómez (2005).

En el mismo orden de ideas, se destaca que la triangulación también es una la forma más usada para conferirle credibilidad a los estudios cualitativos, lo cual es desarrollado a continuación en unión con los otros aspectos que definen las dimensiones éticas de este trabajo.

3.5 Dimensiones éticas

Las dimensiones éticas que guiaron la investigación tomaron en cuenta que estas correspondieran al tipo de investigación que se estaba llevando a cabo y en congruencia con el paradigma, la perspectiva, las estrategias de recolección y el análisis

de los datos, por tanto, se tiene claro que en la investigación de tipo cualitativa la calidad y rigor de la investigación radica en la credibilidad, confirmabilidad y transferibilidad con la que los resultados sean expuestos, para lo cual la investigadora estableció una relación empática con las personas participantes, donde se comprometió a escuchar con sensatez y sensibilidad los relatos de estas personas, realizando una reflexión personal constante y dialéctica para poder captar la verdad o conocido para cada persona, inmersa en su contexto socio-educativo, como lo referencia Guardián, (2010).

En relación a la credibilidad, según lo que plantea Guardián (2010), la investigadora se devolvió a las personas participantes cuando estuvo revisando algunos datos particulares, durante la recaudación y análisis de los datos para poder confirmar los hallazgos, por lo que se buscó alcanzar lo expuesto en el párrafo anterior, desde un inicio, con el fin de poder realizar estas devoluciones cuando fueron necesarias.

Anudado a la credibilidad está estrechamente ligada la triangulación, ya que según Albert (2006), “Esta técnica permite garantizar la independencia de los datos respecto del investigador” (p.153), en otras palabras ayuda a que no sea solo el criterio de la persona investigadora el que intervenga en la interpretación de los resultados, esto gracias a la comparación que se realiza, entre el marco teórico establecido previamente, los datos recolectados y el conjunto de conocimientos de quien investiga, lo cual, como ya fue mencionado en el apartado anterior, se llevó a cabo en el capítulo IV dentro del apartado de discusión e interpretación de los datos

En cuanto a la confirmabilidad, Gurdían (2010), menciona que Guba y Lincoln (1981) la describen como la habilidad de otra persona investigadora de perseguir la pista de lo que una primera hizo originalmente. Para poder llegar a esta confirmabilidad de la que hablan los autores citados por Gurdían (2010), se recurrió de primera mano a la especificación y posicionamientos previos en relación con la metodología que se siguió, lo cual se puede llamar etapa pre-activa(fuentes de información e inserción en el escenario), durante el proceso o etapa activa, se detalla la forma en que se llevaron los

registros y que se poden a disposición de las personas interesadas (tablas de consistencia de información), lo cuales cuando se llegue a la etapa pos-activa de la investigación se brindan dentro de los anexos de ésta.

La transferibilidad se logra cuando en la etapa de pos-actividad después de haber analizado los datos, se brinda una descripción detallada y profunda de las características del contexto y de las personas participantes de la investigación, lo cual fue abordado en los apartados especificados como fuentes de información e inserción en el escenario, en congruencia con cada una de las técnicas y métodos elegidos con anterioridad.

Además, es necesario hacer referencia dentro de este apartado al compromiso por parte de la persona investigadora de seguir los lineamientos dispuestos en el reglamento ético científico de la universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que participan seres humanos.

Es por tanto que uno de los aspectos de suma importancia que fue tomado en cuenta se relaciona con el consentimiento informado que se le proporcionó a las personas que participaron del estudio.

Sumado a lo anterior, la persona investigadora buscó cumplir los demás aspectos que se especifican en el artículo 6 de dicho reglamento, y los cuales se pueden leer en el Apéndice 5.

De tal manera, se da fe que esta investigación no afectó negativamente la calidad de vida, la seguridad y la integridad de la población vulnerable y dependiente, como se dispone en este reglamento.

De tal manera, a partir de la confidencialidad de las identificaciones personales de las personas participantes, y el manejo de los datos, según los señalamientos

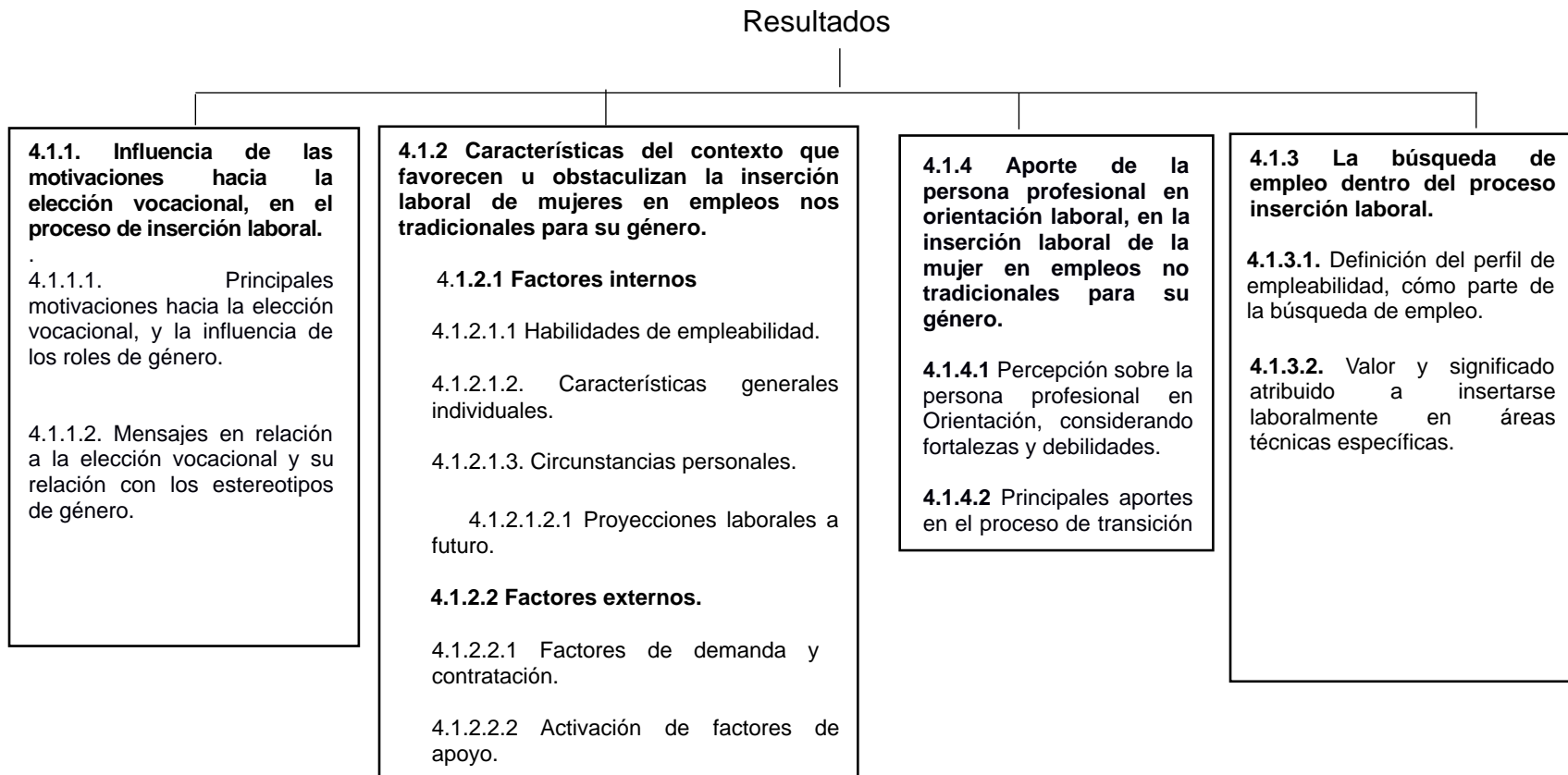
anteriores en relación al tratamiento de los éstos, y el respeto por mantener de manera fidedigna los relatos de las mujeres entrevistadas, se hace evidente el reconocimiento y compromiso, de resguardar en todo momento la integridad de las personas que colaboraron en el presente estudio, asumiendo cada uno de los puntos descritos anteriormente. En consecuencia, se adjunta en el anexo 5 el consentimiento informado que se brindó a cada persona participante.

CAPÍTULO IV.

Resultados y análisis de datos

4.1. Resultados

Figura 2. Esquema de apartado de resultados.



4.1.1 Influencia de las motivaciones hacía la elección vocacional, en el proceso de inserción laboral.

En esta categoría se abordan aspectos relevantes como lo son los roles de género en la infancia, así como los mensajes tanto positivos, como negativos, recibidos en relación a su elección vocacional, la influencia de figuras significativas, expectativas de inserción laboral, con el fin de conocer la influencia de dichas motivaciones la elección vocacional, la permanencia y el egreso, y su relación con proceso de inserción laboral, donde se analiza su interés de buscar insertarse laboralmente en un ámbito no tradicional para el género femenino.

4.1.1.1 Principales motivaciones hacia la elección vocacional, y la influencia de los roles de género.

Al momento de analizar los relatos de las personas entrevistadas, se rescatan experiencias que se destacan por su relación con los roles de género asignados socialmente durante la niñez, identificándose similitudes, al referirse a los juegos que practicaban de niñas, siendo una constante entre ellas, el presentar desde muy pequeñas inclinaciones hacía, desarmar, y arreglar cosas, así como a explorar, cómo se puede apreciar en lo que señala M “...todo lo que se ponía malo aquí lo desarmaba a ver que tenía, según yo jajaja, para repararlo, jaja entonces siempre tuve esa... esa noción de que me gustaba desarmar y armar cosas”.

Por otra parte, tres de ellas también hacen referencia al hecho de que, si tuvieron la experiencia de jugar con muñecas, o a la casita por sugerencia de sus familiares, como menciona R “...desde chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita...”. Incluso una de ellas recuerda la tendencia de su madre de marcar diferencias explícitas entre las labores que deben de desempeñar las niñas en el hogar y cuales

deben de hacer los niños, comenta "...ella creía que los hombres fueron hechos para para traer leña y el sustento a la casa básicamente, que los hombres no son de lavar ni de cocinar..." (E.C)

De tal manera se identifica como una tendencia, a partir de lo mencionado por las entrevistadas que ellas muestran intereses, expresados en sus juegos de niñez, por actividades que se relacionarían más adelante con su elección vocacional de manera directa, en tanto las carreras de eléctrica, metal mecánica y mecánica de vehículos se caracterizan por la labor manual y de reparar cosas dañadas, armar y desarmar, por ejemplo: "cuando estaba pequeña yo jugaba a... que armaba casas y... inventaba cosas." (E.M)

Cuatro de las jóvenes reconocen que recibieron mensajes positivos al momento de realizar su elección vocacional, donde algunas personas les manifestaban sentirse orgullosas, otras admiradas, e incluso se les señala bajo el adjetivo de valientes, tal como lo expresa una de ellas "¡me animaban bastante, me decían que yo era muy valiente por haber tomado esa carrera! Eh... siempre... hubo así comentarios como que: ¡e... estoy muy feliz, muy orgulloso de usted, siga adelante! ..." (E.M)

En relación a lo anterior, existen personas que se convierten en figuras de apoyo e inspiración, quienes generalmente son sus padres, madres, parejas sentimentales o amigos cercanos, jugando un papel sumamente relevante durante este primer momento, dentro de la línea de tiempo que se puede trazar en el proceso de inserción laboral, debido a que favorecen la permanencia y conclusión del plan de estudios para poder egresar de manera satisfactoria.

En relación al apoyo de la figura paterna, tres de las entrevistadas presentan similitud en sus respuestas, ya que es esta quien las ha inspirado para elegir estudiar

sus carreras, mantenerse y concluir, una de las jóvenes comenta, "...inicialmente mi motivo ha sido mi papá, ¡que él me ha enseñado un montón de cosas!... "¡Mi mayor apoyo a sido mi pareja, eh... y mi suegra y mi papá! ...¡Sí, y él me apoya mucho! Me dice que: ¡que en lo que él pueda ayudarme él lo va a hacer." (E.M). En el caso de K, ella expresa, "...mi mamá, esa señora pasaba conmigo las 24 horas y muchas veces que estaba desmotivada por profesores o compañeros del INA, ella era la que se sentaba conmigo y me hablaba y me decía para que yo pudiera seguir adelante y no fuera a dejar el curso botado."

Por su parte, dos de las participantes mencionan haber recibido mensajes llenos de suma preocupación, debido a los miedos de algunos de sus familiares a que ellas pudieran ser víctimas de discriminación, como por ejemplo se expresa en la frase siguiente, "Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría..." (R), pero a pesar de lo anterior, ella expresa que siempre hubo personas que cercanas que la apoyaron, "Mi mamá y el esposo de mi prima... ¡Mi novio!" (R).

En el caso específico de M, ella percibió el apoyo de un profesor que tuvo durante su época de estudiante, y el cual hasta el día de hoy sigue motivándola, "¡Ahorita actualmente hay un profesor que es... todavía está ahí metiendo la cuchara como dicen, él siempre está pendiente de... de buscarme!, lo que para ella fue un factor para poder finalizar su plan de estudios y egresarse de forma satisfactoria, como lo relata de manera más precisa en el siguiente fragmento, "...a mí me ponía a trabajar sola, pensando en eso mismo, de que él tenía que formarme a mí el carácter para yo ir a trabajar a la calle, porque sabía que en cualquier momento me podía pasar que me iba a topar con un jefe de que me mandara a trabajar absolutamente sola y... que yo

tenía que ver que hacía verdad, para resolver sola. Entonces muchas veces, muchas prácticas eh... me ponían a desarrollarla sola pensando en eso mismo para formarme.” (M), ya que a nivel familiar los mensajes de sus figuras significativas fueron de preocupación y desacuerdo.

El principal señalamiento que se extrae de lo anterior, es que fueron los mensajes positivos y figuras significativas, tanto de su núcleo familiar inmediato, como de personas ajenas a él, que mostraron apoyo constante, más allá de la aceptación de manera positiva de la elección vocacional, quienes favorecieron el mantenimiento y egreso de cada una de ellas de manera satisfactoria.

Es válido apuntar, aunado a lo anterior, que a nivel general, las entrevistadas expresan que tenían altas expectativas de inserción laboral al momento de realizar su elección vocacional, lo cual se interpreta como otro factor motivador importante al tomar la decisión, mantenerse y egresar, como señala E.C “sí, la verdad es que siempre ha sido muy alta, (este) se puede acabar muchos empleos pero el de electricidad no, para todo se ocupa electricidad, entonces la verdad es que yo sabía de qué sí, sí iba a tener empleo bastante empleo...” (E.C), por su parte R expresa, “Yo sabía que el mercado era demasiado amplio y que había mucha oportunidad laboral...”

4.1.1.2 Mensajes negativos en relación a la elección vocacional y su relación con los estereotipos de género.

Las cinco mujeres entrevistadas coinciden, en sus relatos, que también existieron mensajes negativos, al momento de realizar su elección vocacional, cuyos señalamientos giraban en torno a señalar lo difícil o pesado que pueden ser las carreras técnicas que ellas eligieron, por ejemplo E.M, señala “Bueno, uno me preguntaba que... qué por qué

yo había elegido estudiar eso sí tenía muchas otras opciones y oportunidades de trabajo que no fueran tan exigidos o... o demandantes, o que fueran de cierta forma fuera... de lo convencional para una mujer!...”

Relacionado a lo anterior, dentro de los mensajes recibidos en torno a su elección vocacional, se presenta una preocupación dirigida a mediano y largo plazo, que va más allá de lo que pueden llegar a experimentar en el transcurso de su paso como estudiantes, y que gira alrededor a sus posibilidades de inserción laboral al momento de su egreso, como lo ejemplifica M, “Diay en ese tiempo mi exesposo, cuando estaba casada me decía que no porque él es mecánico también en... buses que tiene que ver con relación a la carrera y que iba a ser muy difícil que yo consiguiera trabajo... incluso mi papá me decía que eso era muy duro para una mujer.”

También se presentan manifestaciones durante el periodo de estudios, que cuestionan su elección vocacional en términos de su capacidad para mantenerse y finalizar su plan de estudios, como lo relata K, “En muchos lados y hasta de mismos profesores del INA hay mucha discriminación. Una vez, eh... tuve... tengo un problema en una rodilla y el INA nos da lo zapatos especiales, los zapatos que... me dieron no eran adecuados para mí, cuando fui a hablar con el director del centro el vino y me dijo: para qué le voy a conseguir yo a usted unos zapatos especiales, si muy posiblemente usted de va a dejar el curso abandonado a medio camino.”

En el mismo orden de ideas, es importante incorporar la descripción que ellas hacen de forma específica en relación a ciertos ataques verbales directos, y en algunas ocasiones en forma de broma, dirigidos a descalificar sus capacidades, e incluso ellas manifiestan experimentar acoso, convirtiéndose en situaciones donde se les falta el respeto y se les hace cuestionar su elección vocacional, como se muestra en el siguiente fragmento; “...sea en realidad sí es un ambiente muy pesado, donde se

irrespetado demasiado; ¡no existe digamos, eh... ni siquiera es igualdad es el hecho de que a uno lo respeten, o sea a veces ni siquiera existe, usted es como... como la mofa ahí, no sé! ¡A uno lo ven como un pedazo de carne, en realidad! ... “¡El salirme de la carrera! Todo lo que pensaba era, ¿en qué momento me metí aquí? ...(R)

Lo anterior se convierte en una constante en los relatos de las cinco mujeres entrevistadas, como lo refuerza el siguiente ejemplo, “... durante mi formación de técnico, había unos compañeros que... no sé qué pasaba con ellos, no sé si era envidia o no sé qué era exactamente qué era lo que les pasaba conmigo, pero siempre les desagradaba y hacían hasta lo imposible por hacerme la vida de cuadritos....entonces llegaba al punto que yo me reservaba mis calificaciones, mis exámenes ...porque yo sentía que tal vez ese era el motivo del que ellos actuaran así contra mí, porque tal vez yo podía obtener una calificación más alta que la de ellos y cosas así; entonces yo lo que hacía era... me lo reservaba para mí y... me sacaban mis cosas para revisármelas.” (E.M)

Por otra parte, un aspecto muy relevante además de lo expresado hasta el momento, en los diferentes espacios de la línea tiempo que se puede marcar previo al inicio del proceso de inserción laboral, como lo son las motivaciones hacia la elección vocacional, en el caso de las mujeres participantes del presente estudio, es su experiencia durante la realización de su práctica profesional, o etapa productiva como se le define dentro del plan de estudios, ya que la misma marca la primera vivencia de acercamiento con la realidad laboral fuera de un espacio educativo controlado.

De tal manera, cuatro de ellas expresan en sus relatos vivencias que desde su perspectiva no fueron positivas, como ejemplo K relata, “...cuando fui a hacer la práctica, que fue la primera oportunidad laboral fuera... digamos de la... familia, (esté) al principio tuve muchos problemas con el jefe de planta. Como era la única mujer (le

era), no sé si era incómodo para él o qué, y me ponía a hacer trabajos fuera de lo que yo tenía que hacer como mecánica de precisión.” “Acomodar... algunas piezas, numerarlas, apuntarlas en un cuaderno...”. Siendo un hecho que se percibe como una descalificación hacía el conocimiento y habilidad para cumplir con las tareas propias de la cualificación que les confiere el ser estudiantes de áreas técnicas específicas.

Sin embargo, es de igual importancia mencionar que en el transcurso del tiempo de desarrollo de la práctica profesional, ella percibió cambios de actitud por parte del personal con el que mantuvo relación e interacción de corte inmediato, explícitamente “...Y ya... después, los compañeros de trabajo, el jefe de planta cuando ya ven que uno de verdad está porque le gusta la profesión y está para ayudarlos y como si uno fuera uno más de ellos, ya lo van aceptando a uno poco a poco; pero cuesta mucho encontrar un lugar que le den a uno la oportunidad de demostrar que uno puede trabajar con ellos.”(K)

En el mismo contexto, pero con la diferencia de haber sido una experiencia positiva desde un inicio dentro de su práctica profesional, E.M, expresa lo siguiente, “Sí, eh de hecho en la práctica yo estuve en la empresa Fruti Light, el jefe inmediato que yo tenía...,me dijo que yo tenía mucho potencial, me dice: ¡usted tiene mucho potencial! Me i... y tiene, y tiene esa facilidad de que uno pueda trabajar con usted sin ningún problema,... y si... si me hizo muy puntual eso de que yo tengo mucha facilidad al compartir opinión y al trabajar en equipo con otros compañeros.”, quien a pesar de haber tenido una experiencia desagradable en un inicio con su jefe inmediato, donde se le hi

A partir de todo lo anterior, se puede definir que existen dos tendencias opuestas pero contundentes en relación a los mensajes recibidos por parte de diferentes personas, en torno a elección vocacional de estas jóvenes, donde en el caso de cuatro

de ellas, las personas más cercanas les brindaron mensajes positivos, calificados con adjetivos como valentía, motivo de orgullo y admiración, sin embargo, para otras personas, también significativas, la una decisión arriesgada, insegura y hasta catalogada de anormal.

El principal señalamiento que se extrae de lo anterior, es que fueron los mensajes positivos y figuras significativas, tanto de su núcleo familiar inmediato, como de personas ajenas a él, que mostraron apoyo constante, más allá de la aceptación de manera positiva de la elección vocacional, quienes favorecieron el mantenimiento y egreso de cada una de ellas de manera satisfactoria.

4.1.2. Características del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.

En este apartado se presentan los factores del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, tomando en cuenta, los factores internos del contexto inmediato, que se abordan inicialmente desde la evaluación de las características individuales, entendidas como habilidades de empleabilidad y atributos, las características demográficas, condiciones de salud y bienestar, la búsqueda de empleo, y su capacidad de adaptabilidad y movilidad; por otra parte las circunstancias personales, que abarcan, circunstancias del hogar, cultura laboral y el acceso a los recursos como: transporte, capital financiero y capital social.

En el caso de los factores externos se consideran los factores de demanda, desarrollados como, factores del mercado de trabajo y de contratación; por otro lado, la

activación de factores de apoyo, considerados como políticas de empleo u otros factores que permitan la accesibilidad y la asequibilidad.

Cada factor descrito dentro de este apartado tiene como objetivo dar respuesta a la interrogante alrededor de ¿Cuáles características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género?

4.1.2.1. Factores internos.

Como se mencionó anteriormente, como factores internos, se valoran las características individuales, dentro de las cuales se abordan las habilidades de empleabilidad y atributos, comprendidas como: competencias personales y cualificaciones, además de las características generales individuales, desglosadas como características demográficas, condiciones de salud y bienestar, la búsqueda de empleo, y su capacidad de adaptabilidad y movilidad, ya que los mismos pueden significar puntos de mejora de oportunidades, o, por el contrario, puntos en contra para el favorecimiento de la inserción laboral.

4.1.2.1.1. Habilidades de empleabilidad.

Las habilidades de empleabilidad se entienden como el conjunto competencias personales y cualificaciones que posee una persona para favorecer su inserción laboral. Siendo que las competencias personales se pueden comprender como proactividad, iniciativa, asertividad, confianza, resolución de problemas y el trabajo en equipo.

Por tanto, al momento de analizar las competencias personales de las mujeres entrevistadas por medio de sus relatos, se puede constatar que todas presentan varias de estas competencias de manera explícita, como se puede apreciar en el relato de K, a modo de ejemplo, al responder a la pregunta sobre las dudas en cómo realizar algún

proceso dentro de su quehacer laboral, señala “este... investigo o... le pregunto a alguien con más experiencia que yo, alguno de los compañeros diay de todos se aprenden y todos tienen una forma diferente de hacer los trabajos; si uno por vergüenza o por... quererse dar más importancia a una pregunta uno nunca va a aprender y uno nunca va a ver diferentes técnicas, entonces nada cuesta venir y preguntarle a 2 o 3 compañeros más del mismo trabajo, cómo poder hacer las cosas y siempre van a surgir ideas nuevas y mejores técnicas.”(K)

En referencia al este ejemplo se puede apreciar una disposición para trabajar equipo por parte de K, lo cual se traza como una tendencia entre las jóvenes entrevistadas, quienes demuestran por medio de sus relatos la presencia de dicha competencia de forma directa a nivel personal, como ejemplo se pueden leer los siguientes dos fragmentos, “...sí, de hecho de que he tenido compañeros muy buenos y que lo ayudan a uno y que entre todos hacemos el trabajo más eficiente.”(E.C), “...yo tengo mucha facilidad al compartir opinión y al trabajar en equipo con otros compañeros!” (E.M).

Sin embargo, en cuanto a la confianza, es importante señalar que en la narración de E.C, se expresa una carencia evidente de confianza en su forma de desempeñarse en el momento de intentar insertarse laboralmente, ya que al momento de preguntarle qué otra considera ella que necesita, además de terminar la carrera y graduarse para conseguir insertarse laboralmente como electricista, ella manifiesta, “¡Mejorar mi actitud! Yo creo que que a... a empoderarme más, porque a la hora de la llegada si uno llega inseguro a los trabajos, llegan y te hacen la entrevista de trabajo y todo va bien, ¡pero si llegan y te ha... eh te hacen preguntas y usted duda ellos eso lo detectan! Entonces yo creo que a la hora de la llegada lo que me haría falta a mí sería como que volverme más segura y (este) una mejor actitud.”, lo cual es positivo, ya que ella es consciente de ello y quiere mejorarlo.

Por otra parte, al analizar si las mujeres participantes del estudio cuentan con la competencia de resolución de conflictos, tres de ellas en sus relatos le confieren una importancia, ya que lo consideran un aspecto de suma relevancia para los contratantes ; “...entonces uno tiene que saber controlar la situación, si la situación se pasa de tono, no es uno el que tiene que llegar a solucionarlo, hay pasos que hay que seguir dentro de las empresas y... y llevarlo a un diálogo, si no se... lleva ni se soluciona en un diálogo hay que eh optar por ir y conversar con el supervisor o persona que esté a cargo de uno en ese cargo, entonces para que haya una medición y se logre solucionar el problema no se haga muy grande. Principalmente esas son las inquietudes que tienen, ¡verdad!”(E.M).

Por otra parte, como cualificaciones se toman los títulos académicos, las habilidades concretas de un trabajo específico y la experiencia laboral. De tal forma, a través de los relatos de las entrevistadas, se puede decir que las cinco cuentan con el título de técnico (cada en su área de especialidad), que las califica con cualificaciones específicas. En el mismo orden, se debe señalar que tres de ellas son bachiller en enseñanza media, y las otras dos como mínimo cuentan con el título de educación general básica.

4.1.2.1.2. Características generales individuales.

En primera instancia se parte de las características demográficas de las entrevistadas, de tal manera se desprende que, solo dos de ellas son de la provincia de San José, las otras tres mujeres son de diferentes zonas catalogadas como rurales, Palmares, Grecia, y Limón. Dos además son madres, lo cual K manifiesta en su relato, “Tengo un hijo...tiene nueve meses” y ella tiene 24 años, por su parte M es madre de

dos chicas adolescentes y tiene 35 años, las otras tres mujeres no tienen hijas o hijos, donde E.M tiene 25, E.C 23 y R 21.

Por otra parte, en cuanto a relaciones de pareja, E.M y E.C se encuentran viviendo en unión libre, donde esta última expresa “¡no estoy... estoy juntada por el momento verdad... Dios primero de que pueda salir buenos trabajos y ya el día de mañana podamos casarnos y demás!”, y R tiene novio. De las que son madres, M es divorciada, y K no tiene ninguna relación sentimental a nivel de pareja actualmente.

Es importante señalar que en el caso de las mujeres que viven dentro del área metropolitana se evidencia que tienen mayores opciones de empresas a las cuales aplicar, debido a que pueden movilizarse con mayor fluidez a diferentes espacios donde existen empresas contratantes; como se evidencia en el relato de K, al referirse a sus técnicas de búsqueda de empleo; “...caminar por todos lados los lugares más probables empresas grandes que tal vez tengan más igualdad de género, Heredia, Alajuela, zonas francas...”(K), aunque no ha sido determinante como una ventaja ante la oportunidad de ser contratada, ya que ella aún no tiene empleo, sin dejar de ser un factor que de alguna manera se pueda tomar como una variable que amplía las oportunidades de colocación.

Siendo sumamente evidente la desventaja en el caso de la mujer que vive en Limón, quien desde su propia exposición de posibilidades se visualiza en una única empresa; “En realidad sí, tenía una expectativa de hecho que esté así verdad casi que al alcance; eh cuando yo estaba empezando el curso de electricidad, esta empresa que viene entrando nueva con el mega puerto de APM terminals, firmó un convenio con el INA, donde decía que la prioridad de ellos era darle trabajo a los egresados del INA, entonces ellos prometieron trabajo para los de en ese momento los de núcleo eléctrico que estábamos saliendo,Entonces la expectativa mía es de entrar a ese trabajo es porque sé que es un conocimiento grandísimo, o sea, ¡yo aprendí pero voy a aprender

mucho más!” (E.M), quien prefiere esperar dicha oportunidad, antes que tener que volver a dejar su provincia y a su familia.

Lo cual también, se ve ejemplificado en el caso de la joven de Palmares quien a causa de las dificultades de transporte en las noches ella rechazó una oportunidad, comenta “ solo que depende del horario, verdad, porque en Pipasa me habían hecho una un... una entrevista, pero salía a las 10 de la noche de San Rafael y diay yo no tengo carro, y yo decía: ¿diay y cómo me voy a devolver? Entonces, esa esa vez sí tuve que decir que no por el horario...La opción es taxi, o pirata pero no lo voy a pagar todos los días, y a esa hora no hay autobuses.” (R). Además de todo lo anterior, es importante mencionar, que al momento de llevar a cabo las entrevistas todas las mujeres presentaban buena salud física y bienestar psicológico, además ninguna tiene ningún tipo de discapacidad.

En lo que se refiere al factor de búsqueda de empleo como un factor interno del contexto inmediato individual, que puede favorecer u obstaculizar la inserción laboral de las mujeres egresadas de carreras técnicas no tradicionales para su género, se encuentra como una tendencia entre las cinco participantes la confección y uso del curriculum como herramienta, lo cual se aprecia en el siguiente ejemplo, “...yo (este...) ya he entrado a ciertas páginas como a busco empleo y otras páginas para... y he hecho curriculums...”(E.C), donde además se denota la utilización de plataformas virtuales, como páginas de empleo, y en otros casos, incluso facebook, las referencias de personas allegadas o conocidas, además, ellas se han dirigido de manera física a las empresas que consideran como posibles contratantes.

En relación a lo anterior, se tienen el ejemplo siguiente, “Mi papá me ha referido a algunos lugares, pero diay cuesta bastante.” K: “Internet (este...) ciertas páginas en

Facebook o... busco... trabajo en ciertas páginas que se encuentran en el internet; igual y caminando por todo lado.” (K).

Por otra parte, a pesar de haber hecho mención en párrafos anteriores, un poco sobre aspectos como la movilidad geográfica, es importante ahondar en los factores de adaptabilidad y movilidad como un factor individual que obstaculiza o favorece la inserción laboral de las mujeres participantes de este estudio a nivel general, esto a pesar de que en algunos casos ellas manifiestan ser flexibles, tener capacidad de adaptarse y movilizarse libremente.

Muestra de lo anterior se puede ver en el párrafo siguiente, “Ya me ha tocado porque... cuando estuve aquí en Autotransportes pasé ahí una situación muy durita y entonces ahí se podían hacer horas... eh llevar horas extra, entonces yo estuve 4 días a la semana trabajando de 8 de la mañana a 10 de la noche y ahí siempre se trabaja sábado o domingo rotativo...” (M),

Sin embargo al momento de hablar propiamente de movilidad esta misma mujer expresa, “Bueno, ahorita rechacé una oferta de... una piñera en Guápiles, del cual se me daba un salario bueno, eh se me daba casa, se me daba luz, agua, lo único que tenía que comprar era comida, y lo rechacé porque no podía irme por mis hijas, porque si yo no las voy a dejar y ellas no quieren irse conmigo, entonces sí tuve que rechazar una oferta en una piñera. Porque no... no por las condiciones eran buenas, pero el lugar no... no no era para mis hijas, entonces tuve que rechazar la oferta.” (M), lo cual no se limita a su rol como madre, ya que las otras participantes también rechazan o han rechazado oportunidades laborales por motivo de no estar dispuestas a movilizarse lejos de su familia (padres, pareja sentimental); “¡Momentáneamente no! Porque sí estoy tratando de estar un poco más cerca de mis papás...” (E.M).

4.1.2.1.3. Circunstancias personales.

Las circunstancias personales, que se toman como factores que pueden favorecer u obstaculizar la inserción laboral, sobresalen las circunstancias del hogar, lo que se entiende como las responsabilidades de cuidado, enfocadas en familiares directos, como hijos, hijas y progenitores ancianos, así como otros aspectos que consideran importantes y que pueden ser influyentes, tales como los compromisos financieros, emocionales, de tiempo, así como la capacidad de poder tener acceso a una vivienda segura, asequible y apropiada.

Las circunstancias del hogar son un factor interno que obstaculiza la inserción laboral en cuatro de las mujeres entrevistadas, ya que para ellas el cuidado de sus hijos, hijas, o padres ancianos o enfermos, hace que ellas tengan menos presencia de flexibilidad, adaptabilidad y movilidad en su perfil de empleabilidad, como se vio en la subcategoría anterior, como se evidencia a continuación; “..ahora con el bebé son demasiados gastos y no puedo atenerme al 100% a... que mi papá se haga cargo de una responsabilidad que no le corresponde... realmente; entonces... de mi parte necesito bastante ahorita conseguir un trabajo para... para poder apoyarme a mí y a mi hijo económicamente.”(K).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, tampoco se ve como favorecedor para insertarse laboralmente, el hecho de no tener circunstancias del hogar particulares, entendidas como se describió en párrafos anteriores; ya que paradójicamente, que la única de las cinco jóvenes que expresa no tener hijos o hijas, ni personas adultas mayores que dependan de ella, tampoco compromisos financieros, es la que lleva más tiempo en búsqueda de empleo e insertarse laboralmente en el área de la electromecánica, y a pesar de no ser un aspecto que se pueda tomar con peso significativo, y el cual se tiene claro que existen otros factores como los que se han venido analizando en categorías y subcategorías anteriores, si es imperativo señalar

que tampoco ha generado mayor ventaja, para esta joven, al momento buscar su inserción laboral, al comparar su realidad con el resto del grupo.

Tras los relatos, tres de ellas marcan una tendencia al manifestar que a nivel familiar recibieron fomento y apoyo de personas significativas, desde el momento en que eligieron y decidieron estudiar en el INA carreras técnicas no tradicionales para el género femenino, donde en el caso de dos ellas fueron sus padres; donde cabe señalar que sus papás también se dedican a la misma profesión que ellas eligieron, y la tercera fue uno de sus hermanos, así como su papá, quienes a pesar de no dedicarse a la electromecánica, es maestro de obras y conoce del tema, la apoyaron. “Mi papá... no es electricista, pero él... él ha hecho cosas en electricidad, él es (este) maestro de obras entonces él llega y le ha tocado cablear casas y de todo porque ahí cuando hacen un contrato (este) el contratista llega y se lo da a alguno de todos los que él... los que tiene trabajando. (E.C)

Siendo que hasta al momento de las entrevistas realizadas ellas siguen percibiendo dicho apoyo, anudado al recibido actualmente de sus parejas sentimentales; “¡Mi mayor apoyo a sido mi pareja, eh... y mi suegra y mi papá!” (E.M).

Sin embargo, lo que se marca como una generalidad, y que es importante mencionar, es que las cinco jóvenes perciben, tanto al momento de su elección vocacional, como actualmente, falta de apoyo por parte de algunos familiares, compañeros y de la comunidad en general, para fomentar su participación e inserción laboral en espacios no tradicionales para el género femenino, como lo demuestran el relato de K, “...muchas veces que estaba desmotivada por profesores o compañeros del INA...”

De tal manera se puede concluir que el apoyo, o desánimo, a nivel familiar está marcado por dos polos opuestos, medidos al parecer por el mismo grado de conocimiento alrededor contexto laboral, en otras palabras en cada caso, a favor o en contra, los familiares que apoyan y fomentan a estas mujeres se dedican al mismo o similar quehacer laboral que ellas, lo cual puede apreciarse como un aliciente de apoyo, pero que de igual manera se presta para ser una causante de desánimo y falta de apoyo, justificado en el temor de que lleguen a ser excluidas, discriminadas, y la rudeza que conlleva el dedicarse a tales labores, como lo muestra el relato proporcionado por R, “Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría...”, al igual que M, “...mi exesposo, cuando estaba casada me decía que no porque él es mecánico también en... buses que tiene que ver con relación a la carrera y... incluso mi papá me decía que eso era muy duro para una mujer.”

El acceso a los recursos, como otro factor interno que favorece u obstaculiza la inserción laboral, se determina que el mismo se divide en dos partes, entendiendo la primera, como el fácil acceso del transporte privado, así como la capacidad para caminar distancias adecuadas; por lo que al momento de tomar en cuenta dicho aspecto para el análisis de los factores abordados en esta categoría, se denota de manera recurrente ser de suma importancia como vínculo para el alcance de mayores oportunidades de inserción laboral. A partir del relato de las jóvenes entrevistadas se corrobora que el no tener acceso a medios de transporte privados, que puedan adaptar a sus necesidades particulares, se convierte en una limitante u obstáculo importante.

Lo anterior, en la medida que se puede interpretar como una restricción de movilización, siendo un aspecto que ya se abordado en párrafos anteriores, y donde se definió su importancia al momento buscar insertarse laboralmente, por lo que es de vital

validar la influencia que tiene el contar con este recurso para poder aumentar las oportunidades de inserción.

Por tanto, a modo de ejemplo se tiene lo relatado por estas mujeres, donde algunas hablan del acceso al transporte como una dificultad y limitante importante al momento de pensar en aceptar una oferta laboral, siendo imperativo señalar que es tendencia en las tres mujeres que viven fuera del Gran Área Metropolitana, por ejemplo, “¡Entonces si yo tenía que madrugar, pegarme la madrugada eso sí! y viajar hasta Alajuela, tomar 3 buses, porque me tocaba tomar 3 buses y luego 3 buses de regreso...” (E.C), lo cual también es evidente en lo expresado por R, “...además de que si yo salgo a las 10, me atraso un poquito, el último bus de Palmares a San José o de San José a Palmares es a las 10, o sea no me podía jugar ese chance, entonces yo tomaría en cuenta eso; que yo tenga transporte digamos. O cómo movilizarme, o que el horario sea de día y que yo pueda llegar en bus.”

Como un segundo aspecto vital al momento de analizar el acceso a los recursos, abordar, además del transporte, la accesibilidad a capital financiero por parte de estas personas, entendiéndose como, nivel de ingresos del hogar; la posibilidad de acceder a fuentes formales e informales de apoyo financiero, así como los alcances y espacio de tiempo que perdure cualquier dificultad financiera; acompañado de la gestión de los ingresos y la deuda.

De tal manera, partiendo de lo anterior, se detecta que durante la época de estudio las mujeres entrevistadas obtuvieron ayuda económica de sus parientes cercanos, donde, además, las tres jóvenes pertenecientes a zonas fuera de la capital, recibieron becas de comida, transporte, pasajes de autobús, u hospedaje, según sus necesidades, como se puede apreciar en expuesto por E.C “¡Yo no tenía que pagar nada! La verdad es que el INA es... es una institución espléndida, porque ellos (este)

hacen un estudio verdad, a ver cómo, cómo le ayudan al estudiante todo va entorno a... para ser mejor el nivel educativo...porque aquí depende de la situación económica de la familia le dan desayuno, y le dan almuerzo, y le dan los pases...", perspectiva que es compartida, por otra de las jóvenes, apuntando específicamente a los aportes que les brindo el INA, en relación al acceso a recursos financieros que hicieron posible que finalizaran sus estudios técnicos, "Bueno, el INA... ellos nos tenían becados; cuando nos llevaron a la segunda etapa de la espera... especialización ellos nos dieron todo, pero en sí, los gastos, siempre había gastos de más que el INA no cubría entonces, ¡mi papá siempre estuvo ahí ayudándome en ese sentido!" (E.M)

Siendo el apoyo familiar a nivel económico, una generalidad, al momento de las entrevistas, que continuó siendo su principal forma de acceso a recursos financieros; "...mi papá es igual el que me ayuda y me apoya económicamente." (K). Sin embargo, se muestra en ellas sentimientos de frustración al momento de compartir sus respuestas ante la indagación alrededor de sus fuentes de ingresos, como se puede interpretar al recibir este testimonio; "Díay solvencia económica, independizarme, ayudarle a mis papás económicamente...tampoco quiero ser mantenida digamos, por el resto de mi vida, ¡por Dios! ¡Mis papás tampoco son eternos, verdad!" (R)

De tal manera se puede concluir que el acceso a recursos financieros es limitado para estas mujeres debido al no haberse insertado laboralmente al momento de las entrevistas, donde el elemento más significativo para ellas, resultado de dicha situación es la frustración desarrollada por la falta de independencia que les genera no tener otra fuente de ingresos, y por ende de acceso a recursos financieros.

Cabe mencionar como posible ejemplo, el no considerar la posibilidad de adquirir un préstamo para financiar alguna opción de emprender comercialmente con su propio negocio, por lo que sus opciones se limitan a fuentes de apoyo asistencial y no de

recursos de gestión financiera a nivel bancario; "...buscar plata para poder montarme ya lo mío, pero sí (este) he pensado también en buscar ayuda, no sé de IMAS, INAMÚ, no sé, todavía no me he movido en eso para que ellos tal vez me puedan dar una ayuda para yo... (este) ya poder ejercer ya de lleno lo mío, verdad."(M)

Es así, como se puede interpretar que al analizar las posibilidades de accesos a recursos financieros, se convierte en un obstáculo al momento de ampliar las posibilidades de autogestión de empleo, y el cual se puede tomar como un elemento que también tiene el mismo alcance al pensar en la relación que tiene la dependencia económica en el acceso a fuentes de transporte privado, como puede ser el pago de taxis o la compra de un auto, siendo paradójico, si se piensa que se necesita primero insertarse laboralmente para la generación de ingresos que den posibilidades de adquisición de bienes.

Por último, se hace referencia al acceso a capital social, como elemento de los factores de acceso a los recursos, comprendido, como la accesibilidad que una persona puede tener de apoyo personal y familiar, así como redes, tanto formales como informales de apoyo, dentro de la comunidad, tomando en cuenta la cantidad, alcance y estado de redes sociales informales.

De tal manera se desprende de forma generalizada como antecedentes de acceso a capital social a favor de las mujeres entrevistadas, por parte de redes de apoyo formales, como el INA, becas durante su época de estudio, seminarios orientados a la instrucción en temas de derechos e igualdad de género, por parte del INAMU o las personas profesionales en Orientación; a saber; "...Entonces, ella nos explicó muchas cosas en cuanto a derechos y deberes; y digamos, en el sentido de... de políticas de trabajo que nosotras no conocíamos..."(E.M), enfatiza K; "En el caso des... por ser una mujer de especialidad no convencional, nos dan ciertos apoyos a que...sepamos en la

forma en la que los... profesores, compañeros, o en fuera de ya del INA en empresas los jefes y todos como deben sernos tratados y la forma igualitaria en la que debemos trabajar y debemos recibir un trato no especial, no esperar algo especial por ponerlo así.
(K)

Sin embargo, a pesar de que las cinco expresan haber recibido los apoyos descritos anteriormente, por parte del INA, el INAMU o personas profesionales en Orientación, se percibe en el relato de dos ellas reclamos específicos hacia el alcance de los apoyos recibidos.

Propiamente en el tema de apoyo para su inserción laboral una de ellas expresa que "...no le dan seguimiento a uno...estuve yendo al INAMÚ, que tienen unas oficinas adentro del INA, en las mismas instalaciones y... siempre me decían: no, es que estamos hablando con este, estamos tratando de meter... de hacer esto, de hacer el otro, pero nunca hubo como ninguna exigencia ni nada como para que me dieran a mi alguna oportunidad..."(M)

En el mismo orden de ideas se encuentra lo expresado por otra de las jóvenes, sólo que se enfoca en el tema de la necesidad, desde su perspectiva, de cambiar el enfoque de abordaje alrededor de, cómo manejar posibles situaciones de discriminación por razones de género, machismo, etc.; "...Pero para el hombre, ¡yo siento que también podrían hacer talleres de respeto! Para que ellos también entiendan que... o sea, que no lo preparen a uno a defenderse, ¿me entiende? ¡Si no que más bien preparen al hombre para que a uno no lo irrespete y a uno no le toque defenderse!" (R)

Es así como se puede concluir que dentro de este elemento denominado como acceso al capital social, dentro de la subcategoría de acceso a los recursos, las redes de apoyo formales brindan un aporte de suma importancia para que estas mujeres

hayan podido llevar a cabo sus estudios técnicos, así como la atención de necesidades de adquisición de conocimientos en temas de derechos, deberes y leyes en pro de la igualdad y no discriminación de género.

Siendo lo anterior, un aspecto que se puede interpretar como un factor favorecedor para la inserción laboral en la medida en que estas mujeres hayan podido concluir sus estudios, y por otra parte poder, expresar sus opiniones en relación a lo que consideran son necesidades que quedan desatendidas por parte de las instituciones que las apoyan, lo cual a nivel investigativo merece ser reconocido como un alcance resultado de los apoyos proporcionados.

Por último, en lo que respecta a las redes de apoyo informales, comprendidas especialmente como la familia o la comunidad en general, se tiene que la familia cercana se convierte en un factor interno favorecedor dentro del perfil de empleabilidad de estas mujeres para poder insertarse laboralmente, sea a nivel económico o aún más allá, como apoyo para el cuidado de la descendencia.

Sin embargo, de lo anterior nace como categoría emergente, dentro de los factores internos, reconocidos específicamente como circunstancias personales, apuntar las proyecciones que tienen estas mujeres; como forma de poder conocer la influencia de lo descrito hasta el momento, en la visualización de su futuro a nivel laboral y personal.

4.1.2.1.4. Proyecciones laborales y personales a futuro.

Las proyecciones laborales y personales a futuro, como subcategoría, se define para los propósitos de esta investigación, como un factor interno, que contiene la relación entre las dificultades y oportunidades que las entrevistadas, valoran para trazar

un plan en torno a su realidad actual alrededor de su inserción laboral en su campo de especialidad técnica específica, de lo cual se obtiene que ellas valoran como su mayor proyección emprender su propio negocio como forma de auto gestionar su empleo; “Me veo administrando un taller...realmente... de mi propia parte o ya sea el negocio familiar o... aumentar, agrandar, hacer otra cede del mismo negocio, poner una venta de repuestos eh..., hacer un taller de motos, pero agrandar o expandir éste mismo taller de precisión que... que es el negocito familiar. (K)

Es importante mencionar que en el caso de la mujer que tiene más experiencias laborales previas, por su edad, ha proyectado incluso, a pesar de no descartar del todo continuar sus estudios y poder emprender en un negocio propio en el área de mecánica, “...ya estoy pensando más en lo propio, en lo propio de ya no tener jefe, ya no me maltraten, yo acomodarme mis horarios, eh... sí me entró... dinero, que sea mío, si no entró, diay buscar cómo hacer...”(M), actualmente se ha inclinado por desarrollarse dentro de un área considerada tradicionalmente para el género femenino, como el ser manicurista; “Eh ahorita...me metí a un curso de uñas artificiales integral de uñas eh... como para ejercer una extra económica para traer a mi casa, entonces di si no me coloco en la parte de mecánica (este) pienso ya meterme a lleno en lo que es uñas y belleza.” (M)

Por tanto se concluye que a nivel general las proyecciones laborales y personales a futuro, de estas mujeres se enfoca en continuar estudiando a nivel universitario, poder gestionar emprendimientos empresariales que les permitan desarrollarse en sus áreas de especialidad técnica, donde están conscientes de la necesidad paradójica de tener que enfocarse en obtener estudios más avanzados para insertarse laboralmente, o generar proyectos paralelos poder alcanzar dicha meta, como el caso expuesto por M, anteriormente, acompañado de los siguiente: “...Yo tengo un proyecto, pero mi papá, a él le heredaron una propiedad muy bonita, ¿entonces yo tengo un proyecto ahí de unos

apartamentos! Porque yo, yo lo que tengo pensado es que, a cierto punto, yo voy a dejar de trabajar para irme a estudiar, ¡entonces necesito tener algo que me respalde económicamente...” (E.M)

Además de lo anterior, es necesario mencionar, que se detectan algunos roles de género que pueden obstaculizar la inserción laboral; por ejemplo el cuidado de personas vulnerables dentro de su núcleo familiar, aun si no son madres, ellas se responsabilizan, y asumen el acompañamiento de personas adultas mayores; además de su rol de amas de casa, los cuales anteponen por sobre una oportunidad laboral, como es el caso de E.M, quien narra que a pesar de haber recibido una buena oferta laboral para trabajar en Fuerza y Luz, ella decidió no tomarla para quedarse en Limón y estar cerca de sus padre; “¡Momentáneamente no! Porque sí estoy tratando de estar un poco más cerca de mis papás por lo que le sucedió por el accidente estuve para ambos y como quien dice, estoy como en una etapa en la que... que estoy con mi familia, estoy volviendo de mis estudios; estuve X tanto a... casi 2 años fuera de mi casa (este...) recién unida con mi pareja, entonces estoy co... tratarlo de conseguirlo lo más cerca posible...”(E.M)

Acompañando lo anterior, con los casos donde ellas son partícipes de la ya conocida segunda jornada laboral, como se evidencia por M: “...ingresé a estudiar de noche primero porque el curso que nos daban a nosotros (este) lo habían hecho nocturno, ya después nos cambiaron las clases en el día, pero yo al principio tenía que hacer el sacrificio de dejar mi casa limpia, acomodada y después irme para clases a las 2 y media la tarde tenía que estar en la Uruca, salir a las 9 de la noche de la Uruca y venirme aquí a la casa para el otro día lo mis... la misma rutina...” (M), siendo esta una tendencia, ya que las cinco entrevistadas los experimentan.

En resumen, a partir de los factores asociados a los roles tradicionalmente valorados como exclusivos de las mujeres, tales como el cuidado de la descendencia y de

los progenitores, así como la segunda jornada laboral, entendida como el cumplimiento de las labores domésticas, se concluye que dichos roles obstaculizan su inserción laboral; ya que se presenta una relación directa de afectación para lograr la conciliación, entendida como un factor interno del contexto inmediato dentro de las circunstancias personales, donde los diversos roles sociales que cumplen (madres, esposas, novias, compañeras, cuidadoras de adultos mayores, etc.), anudados a la flexibilidad salarial, movilidad, acceso al transporte, y accesibilidad a recursos financieros., descritos y abordados ya en categorías anteriores, interactúan, por lo que partiendo de los relatos de las mujeres participantes de esta investigación, se denota que actúan de manera desfavorable para alcanzar la inserción laboral.

4.1.2.2. Factores externos.

En este apartado se abordan factores contextuales externos, que más adelante se analizará si favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales, por lo que se toman en cuenta factores como los de demanda en el mercado de trabajo y los de contratación. Además se realiza un acercamiento a factores de apoyo, como por ejemplo, a las políticas las de empleo, que siempre desde la perspectiva de las participantes de este estudio, pueden generar oportunidades de inserción laboral.

4.1.2.2.1. Factores de demanda y de contratación

De esta subcategoría (factores de demanda), se desprenden elementos como los factores del mercado de trabajo, en el que se analizan el nivel de demanda, tanto a nivel regional como local, los cuales pueden llegar a ser diferentes según la zona geográfica, acompañado del nivel de desarrollo socio económico, y del tipo de contexto empresarial donde las mujeres en búsqueda de empleo se desenvuelven.

Es entonces, que utilizando lo anterior como guía, y partiendo del relato de las entrevistas realizadas, se presenta como una generalidad la percepción de la existencia de una alta demanda laboral a nivel del mercado de trabajo; “Eh... Dos Pinos, Pozuelo, aquí en Palmares se Cebol, eh Agrotec, eh... la bizcochera, ¡hay un montón!” (R), la cual comparte M, al expresar lo siguiente, “Diay está lo que es las constructoras que sería como: MECO, TRAESA, eh... está lo que es MATRA que es agencia GMPC, Tracto motriz que también es una agencia, (este...) diay hay tanto, tanto porque hay hasta para trae... eh de la de transporte también que es... que esta Gash, está lo que es H... H... bueno ahí tiene un nombre, ¡es decir hay tanta empresa...” (M). Es importante mencionar que no parece haber diferencia entre las mujeres que viven en el área metropolitana y las que viven fuera de ella, todas consideran que existe demanda suficiente dentro de sus áreas laborales técnicas.

Sin embargo, la perspectiva no es igual de positiva al momento de pensar en la competencia, frente a otros posibles postulantes de una misma vacante, donde ellas hacen referencia a situaciones directamente relacionadas con discriminación por razones de género, por parte de las empresas que prefieren contratar hombre; “...no sé si alguna gente pensará que un hombre es más capaz que una mujer por su fuerza física, o... por qué será? o porque es un... tipo de trabajo que piensan más que es para un hombre que para una mujer, entonces van a pensar que un hombre lo va a ejercer de mejor manera que una mujer.” (K)

De lo anterior, se desprende la importancia de abordar los factores de contratación, dentro de la subcategoría de factores externos que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en trabajos no tradicionales para el género femenino, tomando en cuenta aspectos como los procesos de contratación y selección que utilizan los empleadores formalmente; así como las preferencias generales de

selección que utilizan; sus canales de búsqueda de candidatos o candidatas; manifestaciones de discriminación, como por ejemplo, sobre la base de la edad, el género, la raza, el área de residencia, la discapacidad, la duración del desempleo; además la forma y grado en que los empleadores utilizan las redes informales; exigiendo únicamente calificaciones o credenciales apropiadas.

Sin embargo, es importante mencionar que todo lo anterior se aborda desde la subjetividad de las mujeres participantes del presente estudio, y sus experiencias alrededor de su proceso de inserción laboral. Es entonces, que desde lo descrito anteriormente, y partiendo de los relatos de las mujeres entrevistadas para esta investigación, se presenta como una tendencia a nivel general, la percepción de ser objeto de discriminación por razones de género, evidenciado e interpretado por ellas mismas de esta forma, como un factor externo que obstaculiza su inserción laboral debido a las experiencias que han tenido en diferentes entrevistas y algunas experiencias laborales previas, por ejemplo E.M menciona “Sí, porque en algunas empresas me he topado, que dicen... y me lo dicen desde un principio: ¡pero es que ahorita actualmente no estamos interesados en contratar a mujeres...”.

Asociado a lo anterior, se dan manifestaciones en las que se hacen referencias directas hacia las razones por las que se descalifica una posible contratación, como lo evidencia R al brindar su narración alrededor de lo que vivió durante una de las entrevistas de selección de personal a la que se presentó, donde se le hicieron preguntas que son evidencia de discriminación por razones de género; “¿usted vive sola o vive con su pareja o con quién vive? Y yo: ¡no, no, yo vivo con mis papás! Y me decían: ¿y tiene pareja? Y yo: Sí. Y me dice: ¿y usted planifica?... y yo dije: ¡¿perdón?! y entonces dicen: ¡bueno, no, no, le cambio.... ¿cómo se ve dentro de 5 años? ¿Va a querer ser mamá o no?... Entonces, digamos, yo salí pidiéndole a Dios... o sea salí

llorando obviamente porque yo dije: ¡no puede ser que todas mis entrevistas vayan a ser así!...” (R)

Además de lo anterior, también es importante mencionar que en otros casos las razones que ellas perciben como un factor obstaculizante y que puede limitar a los contratantes dentro de estos ámbitos laborales específicos, se deben a temas de infraestructura, “Encontrar una empresa adecuada, o que tengan... que sepan... o que estén adecuadas a tener a una mujer trabajando en ellos, porque en la mayoría de empresas y talleres no... piensan en que tal vez algún día va a llegar una mujer a trabajar con ellos, entonces tienen todo adecuado para que todos digamos un vestidor para hombres, un baño para hombres, todo para hombres! ¿Pero, y si llega una mujer?... (K)

Por otra parte, es relevante señalar que, dentro de los factores de contratación, es percibido que las mujeres deben de esforzarse doblemente, en comparación con los hombres para desempeñarse en trabajos con igualdad de funciones, como lo expresa E.C, “...y más eso que le decía anteriormente de que una mujer tiene que demostrar el doble de las capacidades que un hombre, porque un hombre llega y se equivoca, ¡y ah fue un hombre! En cambio, una mujer llega y se equivoca, entonces ya comienzan las dudas y comienza el entorno a girar alrededor de uno donde la gente piensa y dice que uno no sabe...”

De tal manera, se concluye como un factor externo, obstaculizante para la inserción laboral, algunos los factores de contratación, siendo la discriminación por razón de género, desde la perspectiva de las mujeres participantes, como la más representativa; sin embargo, paradójicamente, consideran en el mismo orden, que la existencia y nivel de demanda en el mercado de trabajo es alto, por lo que mantienen expectativas de colocación.

4.1.2.2.2. Activación de factores de apoyo.

Como activación de factores de apoyo, se entiende a las políticas públicas, por ejemplo, “de empleo”, que buscan y pueden fomentar la igualdad de oportunidades entre las personas al momento de buscar colocarse laboralmente, en lo relativo al objeto de estudio de la presente investigación, siendo específicamente la inserción laboral.

Por tanto, según lo manifestado por las mujeres entrevistadas, durante la formación técnica en el INA, las mujeres de carreras no tradicionales reciben asesoría en materia de la política de derechos laborales y no discriminación; siendo importante señalar que dos de ellas manifiestan que las empresas están conscientes de las leyes existentes, como se puede apreciar en el siguiente fragmento: “...otras empresas sí me han dicho que bueno, hay una parte que nos protegen a nosotras como mujeres en la constitución laboral y todo eso y ellos tienen que cumplir con una cuota mínima de mujeres en cada X taller, verdad!,...(E.M), lo cual ella considera aumenta sus oportunidades de inserción laboral, “...¡entonces por esos lados estoy teniendo una posibilidad de entrar a trabajar a esas empresas, pero... di definitivamente hay unas que no quieren hacerlo!”(E.M), sin embargo, está presente a nivel general entre las entrevistadas que existen empresas que no las aplican, lo cual se reafirma con el siguiente ejemplo; “Lo de... lo de las empresas que tienen que ser 60 y 40, eso me parece muy bien, pero las empresas que no lo cumplen...”(R)

Por otra parte, también reconocen, a nivel general, que por parte del personal del departamento de Orientación del INA, recibieron de manera consciente y como parte de esquema educativo, asesoría y acompañamiento para su transición escuela-trabajo, por medio de seminarios y la gestión de su práctica profesional para acercarlas a la realidad laboral; “En el caso des... por ser una mujer de especialidad no convencional, nos dan ciertos apoyos a que...sepamos en la forma en la que los... profesores, compañeros, o

en fuera de ya del INA en empresas los jefes y todos como deben sernos tratados y la forma igualitaria en la que debemos trabajar y debemos recibir un trato no especial, no esperar algo especial por ponerlo así. ¡ah como es mujer hay que tenerle cierta consideración!” (K)

En consideración a lo expuesto anteriormente, se puede concluir que a pesar de existir políticas a nivel gubernamental para fomentar la contratación de las mujeres, la perspectiva y experiencia de las mujeres entrevistadas es que las mismas no se cumplen, por lo que, a pesar de poder ser un factor externo favorecedor, no ha llegado a cumplir su objetivo.

Además, se une al tema de las políticas de acceso al empleo, propiamente en lo relacionado al tema del apoyo de la transición escuela-trabajo, un acuerdo positivo en el reconocimiento de la asesoría recibida por parte del personal del departamento de Orientación, aunque ellas a la vez reconocen no ser hasta el momento de ser entrevistadas, generar beneficios para su inserción laboral, ya que se necesitan cambios de pensamiento también en el resto de la sociedad; “¡Son campamentos muy lindos! ¡A uno le ayudan como... como a valerse por uno y a entender que uno no está solo y hay mucha gente con la que uno puede hablar y todo eso! Pero... es lo que le decía, o sea, de nada sirve eso si sus compañeros son unos machistas ahí, ¡mejor hicieran el campamento con ellos! ...” (R)

También se concluye, según el relato de las jóvenes, a nivel general, que ellas han experimentado varias dificultades para su inserción laboral, entre las cuales se pueden mencionar; las preferencias generales de las personas empleadoras, siendo el más representativo, según la percepción expresa en los relatos de las mujeres entrevistadas, la discriminación por razones de género; como se aprecia en lo señalado por R, “Diay sí, si es hombre o si es mujer. Veá, nosotros eran en el INA un grupo, al

final ya de electromecánica quedamos 9, éramos 7 hombres y 2 mujeres, adivine, ¿cuáles son las únicas 2 personas que no tienen trabajo? ¡Mi compañera y yo! Somos las únicas 2.”, lo que se toma como un factor externo que obstaculiza su inserción laboral, el ser mujer.

Sin embargo, se presenta como una tendencia, entre las cinco mujeres participantes de esta investigación, la percepción de que continuar estudiando, específicamente a nivel universitario, siendo las ingenierías su principal opción, les ofrece una oportunidad mayor para insertarse laboralmente, como lo evidencia M. “En realidad tal vez me enfocaría más como ya una carrera profesional como para ya no llegar a un puesto... bajo sino ya a un puesto alto, digamos, como ya aspirar más a un adm.. a un... sacar una ingeniería a una administración donde ya usted llegué como administrador de taller y no como mecánico.”, siendo evidente el mantenimiento de su interés por seguir de una u otra forma, cerca del área de su elección vocacional inicial, lo cual también se denota al mencionar el tipo de carrera universitaria que elegirían, como se refuerza en el relato de R, al referirse a la misma situación, “...yo ya pensé en estudiar algo diferente, sí quiero algo que me complemente la carrera porque yo digo: ¡yo no voy a desperdiciar días 3 años de mi vida, no me da la gana! Yo puedo estudiar algo que lo complemente como... eh... ingeniería en producción industrial, ingeniería industrial...”

4.1.3. La búsqueda de empleo dentro del proceso de inserción laboral.

Esta categoría nace como forma de dar respuesta al tercer objetivo específico de la investigación, el cual responde a la interrogante de ¿cómo es el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales?, es así como se hace necesario establecer cuáles son los componentes que median dicho proceso, esto desde la perspectiva de la persona investigadora, quien se basa en aspectos teóricos

establecidos de manera precedente en el marco teórico, y los datos recolectados en las entrevistas llevadas a cabo a las personas participantes de la misma.

En este orden de ideas, se traza como momentos previos a la inserción laboral, las motivaciones hacia la elección vocacional, el egreso y la búsqueda de empleo, la cual es influenciada por las herramientas y estrategias utilizadas, así como por el perfil de empleabilidad de cada persona, donde además es importante de manera previa establecer del valor atribuido al trabajo y el significado de desempeñarse laboralmente en el área de especialidad, ya que cada uno es considerado como parte del proceso de la transición al mundo laboral, siendo la colocación el momento específico que se puede entender como inserción laboral.

Es importante señalar que el primer momento ya fue descrito en apartados precedentes, por lo que acá no será abordado, dando paso a iniciar con la búsqueda de empleo como segundo momento, para continuar con los ya mencionados.

4.1.3.1. Definición del perfil de empleabilidad como parte de la búsqueda de empleo.

La búsqueda de empleo, comprende las herramientas y estrategias utilizadas por las mujeres participantes de la presente investigación en dirección a insertarse laboralmente, donde a la definición del perfil de empleabilidad se entiende como un factor indispensable, basado en distintos elementos como: proactividad, el establecimiento de relaciones interpersonales favorables, incidencia, disponibilidad, vigencia, la conciliación, estudios y titulación, además de la valoración y definición de la etapa, tareas y características del desarrollo vocacional presente en la persona.

De acuerdo con la información brindada por las entrevistadas, en relación a la búsqueda de empleo, se presenta en forma general una tendencia de utilizar como herramienta la elaboración de su currículum, seguido de estrategias como uso de plataformas virtuales, desplazarse directamente a las empresas donde se requerían sus servicios, utilización de referencias de personas cercanas, e incluso una de ellas se encuentra inscrita en la Asociación de Electricistas como forma de poder tener acceso a información de vacantes. Como muestra de lo anterior M. menciona; “Diay... bueno fui a la bolsa de empleo que trabaja creo que con el ministerio de trabajo y con el INA y ahí me inscribieron y... y también anduve dejando di, imprimí varios curriculums físicos y los fui dejando en varias empresas...” (M)

Anudado a lo anterior, se hace necesario definir cuáles son los aspectos más relevantes para establecer un perfil de empleabilidad que pueda favorecer la inserción laboral, ya que el mismo acompaña el currículum de las personas que buscan empleo, es por esta razón se plantea buscar manifestaciones de proactividad como primer elemento de la empleabilidad.

Por lo que a través del relato realizado por la entrevistadas se puede decir que todas presentan este elemento en su perfil individual, sin embargo, cuatro de ellas lo demuestran en función de sus destrezas, lo cual puede significar que necesitan potenciar aún más el mismo, ya que sus relatos se dirigen a situaciones específicas, relacionadas directamente con el desempeño de sus labores; como lo demuestra este ejemplo M: “Entonces, di lo mejor es que si usted no sabe un procedimiento, no sabe algo, lo más correcto es buscar a un compañero y preguntarle...”

Pero en el caso particular de K, ella presenta el elemento de la proactividad de manera más sólida, ya que ella en su relato menciona como posibilidad de generarse sus propias posibilidades de empleo, el agrandar el taller de su padre, con miras hasta

de buscar establecer otras sedes, lo cual evidencia de forma explícita a continuación; “Realmente... de mi propia parte o ya sea el negocio familiar o... aumentar, agrandar, hacer otra sede del mismo negocio, poner una venta de repuestos eh..., hacer un taller de motos, pero agrandar o expandir éste mismo taller de precisión que... que es el negocito familiar.”(K), además, de otras de manera más inmediata, como se lee en las siguientes frases, “Este... investigo o... le pregunto a alguien con más experiencia que yo, alguno de los compañeros diay de todos se aprenden y todos tienen una forma diferente de hacer los trabajos; si uno por vergüenza o por... quererse dar más importancia...”(K).

Por otra parte, se tiene el establecimiento de relaciones interpersonales favorables, como segundo elemento, siendo de suma importancia, debido a que es considerado como la base para poder trabajar en equipo, en base a esta definición se puede percibir dentro del relato de las entrevistadas que al menos 4 de ellas han tenido experiencias positivas en relación a lo que es el trabajo en equipo como lo menciona M: “...me ha tocado compañeros que son muy serviciales y siempre están ahí pendientes de lo que uno necesite, verdad! de suplir necesidades de uno.”

Sin embargo una de ellas ve con recelo la posibilidad de establecer relaciones interpersonales favorables debido a su condición de género y la experiencia durante su periodo de estudio, como lo manifiesta en el siguiente ejemplo: R: “...¿mientras estudié? Diay a defenderme ah? A valerme por mí misma, y entender que, en realidad digamos, o sea, ¡yo ya venía viendo que yo en realidad me iba a tener que jugar sola todo el tiempo y si algo me costaba un montón di vea a ver cómo hace! Porque yo sabía que nadie me iba a ayudar y si me ayudaban era como para... para basurearme de que no lo pude hacer sola, entonces...”

El tercer elemento, comprendido como la incidencia, entendida como el nivel aporte de potencial recíproco entre la persona y la empresa para el favorecimiento del crecimiento personal y del entorno, se reconoce en lo mencionado por la entrevistadas que ellas cuentan con el elemento de la incidencia dentro de su perfil de empleabilidad, al reconocer que ellas pueden aportar a la empresa e incidir en ella, a partir de lo que significa para los hombres el acostumbrarse y adaptarse a tener una mujer en su espacio de trabajo, como para ella estar con ellos. E.M: "...entonces hay que ser un poco más con la mente abierta, o sea, no solo el cambio está en ellos, también está en nosotras porque ellos... ellos están adaptándose a uno y uno está adaptándose a ellos también!".

En cuarto lugar se tiene a la disponibilidad, considerada como una de las principales características de la empleabilidad ya que quien demuestre estar en condiciones de asumir diversas funciones, jornadas o desplazamientos geográficos según lo necesite la organización, son quienes tienen mayores posibilidades de ingresar y mantenerse en el actual y futuro mercado de trabajo, por lo que les hicieron las siguientes preguntas dirigidas a indagar si presentan este elemento en su perfil de empleabilidad, tales como, si estarían dispuestas a trabajar en horarios nocturnos, fines de semana, por ejemplo una de ellas expuso que evaluaría lo siguiente, "... cómo movilizarme, o que el horario sea de día y que yo pueda llegar en bus."(R).

En el caso de si aceptarían un empleo donde tenga que viajar constantemente y dormir fuera de casa, y/o a cambiar de domicilio, de manera general sus respuestas están cargadas de cuestionamientos, como lo evidencia M "...sí tuve que rechazar una oferta en una piñera. Porque no... no por las condiciones eran buenas, pero el lugar no... no no era para mis hijas...".

Además, evalúan el salario que vayan a recibir como factor importante para trabajar fines de semana, si el horario es nocturno valoran como se van desplazar, si tienen oportunidades de transporte favorables, como lo expresa E.C, “(Este...) lo que voy a ganar, ¡verdad! ¡porque en fines de semana tendrían que pagar, bueno depende de los fines de semana (este) doble, si verdad! uno tiene que ver por qué lo va a sacrificar, en base de qué y cuánto va a ganar, sí, y aparte de todo (este) repartir, bueno uno tiene que hacer el estudio en q... (este) cómo se va acomodar, verdad; también en horario nocturno (este) uno tiene que ver cómo va a llegar al trabajo, entonces tiene que... que hacer el estudio de ¿en qué se va a ir?, ¿qué va... o sea a cuando sale en que se viene? Todo.”

En relación al cambio de domicilio ninguna lo considera como una opción viable debido a sus relaciones familiares, donde premia su preferencia por estar cerca de sus padres, así como de sus hijos o hijas en el caso de las que son madres, y finalmente de sus parejas, como se demuestra en lo descrito por E.M, quien, a pesar de no ser madre, valora su deseo de estar cerca de su padre, ya que su papá tuvo un accidente. “¡Momentáneamente no! Porque sí estoy tratando de estar un poco más cerca de mis papás...recién unida con mi pareja, entonces estoy co... tratarlo de conseguirlo lo más cerca posible...”. Sin embargo, algunas dicen no tener problema con trabajar tiempos extra o realizar giras donde tengan que dormir fuera de casa; “Ya he tenido trabajos que tengo que estar en giras y que he tenido... (este) que... men... me he tenido que quedar fuera de mi casa, de que he tenido que hacer todo fuera de mi casa...” (M)

En consecuencia, se denota poca presencia del elemento de disponibilidad en los perfiles de las entrevistadas, lo cual se le puede atribuir como resultado de las obligaciones y concepciones que ellas interiorizan como las responsables del cuidado de los progenitores, además de sus hijos e hijas.

Como quinto elemento se encuentra la vigencia, entendida como la capacidad que tiene una persona para mantenerse informada, versátil, actualizada en el conocimiento y dominio de los avances más recientes alrededor de su trabajo.

En el caso específico de este elemento dentro del perfil de empleabilidad, las cinco entrevistadas demuestran tenerlo presente de manera explícita y consciente, ya que todas desean seguir estudiando, lo expresa E.C “...soy graduada de electro... electricidad, quiero sacar electromecánica próximamente...”, mientras que las otras cuatro expresan desear continuar en el futuro con estudios universitarios en alguna ingeniería que se relacione con sus estudios técnicos, por ejemplo, una de ellas expresa, “Sí, de hecho, quiero ver si aprovecho el convenio que tienen el INA con unas universidades para convalidar lo que yo saqué y sacar lo que es la ingeniería en electromecánica.” (E.M)

Como sexto elemento se define la conciliación, siendo considerado como el elemento que se ocupa de propiciar un equilibrio entre el trabajo, la familia, amigos, estudios, y demás dimensiones de la vida de la persona.

Es así como partiendo de lo anterior y lo aportado por las jóvenes entrevistadas, que se denota la presencia de problemas en relación al elemento de la conciliación, en su perfil de empleabilidad, debido a sus roles como madres, parejas, e hijas., donde en interacción con la disponibilidad se evidencia en menor grado, y por ende en menos posibilidades de inserción laboral, en la medida en que ellas priorizan dichos roles, siendo difícil para ellas conciliar entre las exigencias del medio con sus responsabilidades.

Como es el testimonio de lo anterior, K manifiesta en un primer momento estar en la disposición de trabajar en horarios nocturnos o fines de semana, el conciliar dichas

tareas con el cuidado de su hijo le es complicado y decide como la mejor opción pasar mayor tiempo con su hijo, como se muestra en el siguiente párrafo; “...Bueno ahora, porque me gustaría... mi hijo está pequeño y me quiero pasar tiempo con él, disfrutar su niñez, su infancia; que él sepa que su mamá está ahí a pesar de... de que trabajo y todo, entonces no me gustaría tampoco estar mucho tiempo lejos de él...”(K)

Por otra parte, es necesario mencionar que, la titulación como elemento de la empleabilidad, se encuentra presente en las cinco mujeres entrevistadas, ya que todas están graduadas de sus respectivas áreas técnicas, y tres de ellas cuentan con bachillerato en enseñanza media. En consecuencia, se puede decir que todas tienen, lo que se considera dentro de teorías de empleabilidad como competencias básicas transferibles, comprendidas como la dominación de la prosa, la alfabetización, la escritura, la aritmética, y presentación verbal.

Más allá de lo anterior, existe una connotación de consciencia dentro de las participantes de la importancia de tener presente este elemento como enriquecedor del perfil de empleabilidad, por ejemplo E.M menciona, “Es muy importante y a veces yo veo personas que no le dan esa importancia a lo que es terminar sus estudios, de con el ministerio de educación pública con lo que es el bachillerato, ok el bachillerato ahora es como antes se... se hablaba del noveno año verdad, pero yo diría que lo mejor que uno puede hacer es complementar ya que uno está a un nivel técnico complementarlo a con el bachillerato y hay más más posibilidades de que lo contraten a uno porque ya uno tiene una formación académica más la formación técnica; es muy importante el inglés, ¡inglés ahí sí estoy fallando un poquito pero ahí voy...”

Ahora bien, en relación a las etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora, se presenta que cuatro de ellas desean seguir especializándose, a través de estudios universitarios, no obstante, una de ellas ha

desistido de estudiar ingeniería mecánica y se ha decidido por contabilidad, “...actualmente me metí a la universidad, estoy empezando un bachillerato en contabilidad al ver que, en mi propia profesión, en mi técnico en precisión no consigo trabajo.” (K), debido a su dificultad para insertarse laboralmente, siendo una evidencia de que ella vivencio una las características de la sub etapa definida como transición entre personas de 18 y 21 años aproximadamente.

En el caso, de E.C y E.M, hasta el momento de las entrevistas, parecen haber decidido que las carreras que estudiaron, respectivamente, serán sus áreas definitivas de desempeño laboral. Como contrapartida, M expresa que, “Eh ahorita en (este) bueno antes de que saliera de esta empresa USA de autotransportes, me metí a un curso de uñas artificiales integral de uñas eh... como para ejercer una extra económica para traer a mi casa, entonces di si no me coloco en la parte de mecánica (este) pienso ya meterme a lleno en lo que es uñas y belleza. “...como ahora que me dedico a pintar unas, aunque sigo metida en la mecánica con mi actual pareja. Le ayudo a el que trabaja propio en enderezado y pintura, pero prefiero lo de las uñas, como le digo... tanta cosa en los lugares que he trabajado que ya no quiero pasar más cosas”, por razones, donde ella se ha sentido discriminada, ella ha decidió dar un giro a su elección vocacional, marcando un acercamiento evidente a la sub etapa de estabilización, comprendida en edades de 31 y 44 años. De tal manera, ella a través de su relato demuestra que sus esfuerzos giran alrededor de estabilizar y asegurar trabajo constante y sin pasar por situaciones como las que describe anteriormente, cambiado de forma radical su actual ámbito laboral.

4.1.3.2. Valor y significado atribuido a insertarse laboralmente en áreas técnicas específicas.

De todo lo descrito dentro de la categoría de búsqueda de empleo, se desprende la subcategoría de valor y significado atribuido a insertarse laboralmente en áreas técnicas específicas, esto como una forma de comprender el peso que tiene a nivel subjetivo para las mujeres participantes de presente estudio, el lograr llegar al final de su proceso de transición al mundo laboral, para así alcanzar la inserción laboral.

En consecuencia, a partir del relato de las mujeres que participaron de las entrevistas se presenta que cuatro de ellas le atribuyen un valor económico en términos monetarios a insertarse laboralmente, enfocado al mismo tiempo en la forma de poder obtener independencia económica y sustento familiar, como lo expresa K, “Un medio de salir adelante, de salir yo, sacar a mi hijo y a mi familia; porque ahora di trabajar es lo más importante...”

Por otra parte, dos de ellas también lo señalan la importancia que tiene para ellas de poder poner en práctica lo que estudiaron y sacar adelante las tareas que le sean encomendadas lo cual les genera confianza y reconocimiento en ellas mismas, lo cual E.C describe de la siguiente manera; “¡Yiay es... digamos, es algo en lo que yo tengo que desempeñarme, desenvolverme bien, es una tarea que hay que cumplir! Sí, que me la... me la me la ceden a mí para que yo la haga bien hecha y que dé buenos resultados.”

Según lo manifestado por las mujeres entrevistadas en relación al significado de desempeñarse laboralmente en el área de su especialidad, se percibe que esto les genera satisfacción, el sentimiento de sentirse realizadas profesionalmente, las llena de placer e incluso una de ellas menciona que es ver un sueño hecho realidad; “¡Di yo creo que es el sueño de todos jajaja porque trabajar en lo que a uno le gusta no es no es trabajo en realidad!” (E.C)

Incluso les produce la emoción de reconocerse como capaces de desempeñarse en este tipo de labores tradicionalmente masculinizadas, E.M, menciona; “...para mí es algo que me llena mucho, se consigue un placer! Al ver de que yo puedo hacer todo lo que a mí me enseñaron... me me llena de mucha alegría, ¡me da... eso de que... lo logre! ...conseguir darle la medida que necesita la empresa, sé que puedo y soy capaz.”

4.1.4. Aporte de la persona profesional en Orientación laboral, en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

El objetivo de esta categoría es el establecer el aporte que la persona profesional en Orientación del INA, puede ofrecer dentro del proceso de transición hacia al mundo laboral de mujeres egresadas de carreras no tradicionales para el género femenino, para que logren alcanzar la inserción laboral; el cual se establece desde la subjetividad de las mujeres participantes del presente estudio, y sus experiencias previas a través del paso por los otros los momentos de motivación hacia la elección vocacional, y la búsqueda de empleo.

De tal manera, se recurre a la percepción que tienen estas mujeres de la persona profesional en Orientación, partiendo de la caracterización de las fortalezas y debilidades que ellas reconocen.

Más adelante se desglosan tres tiempos en los que se marca el antes y el durante la transición al mundo laboral, y el después de la inserción laboral, como la forma de poder conocer que es lo que ya se hace, y poder hacer las recomendaciones pertinentes en la medida que se encuentre, desde lo que perciben las mujeres entrevistadas, se deba mejorar, o si por el contrario la forma en que se trabaja el tema

es la adecuada, buscar aprender cuales son dichos aportes para poder divulgarlos a nivel de la disciplina y así generar impacto positivo en otras poblaciones que no sean propiamente del INA.

4.1.4.1. Percepción sobre la persona profesional en Orientación, desde las fortalezas y debilidades.

La siguiente subcategoría, hace referencia a las fortalezas y debilidades, alrededor de la persona profesional en Orientación, esto con el fin de poder conocer en primera instancia si existe un reconocimiento y visibilidad del quehacer de la persona profesional, y así poder hacer un acercamiento a la percepción de las mujeres entrevistadas en torno a ellas.

De tal manera, en términos generales se presenta como tendencia que las mujeres entrevistadas identifican la labor de la persona profesional en Orientación como de ayuda para resolver conflictos dentro de su cotidianidad, mientras fueron estudiantes, lo que se puede ejemplificar a través de lo señalado por K, "... sé que es un personal de apoyo para... nosotros, ya sea para conflictos, o...algo que suceda vamos comentamos con ellos y siempre van a estar para ayudarnos y apoyarnos a resolver algún problema o sea dentro o fuera de la institución.", lo cual se refuerza por lo expresado por M, "...las fortalezas que tenía era que si actuaba en el momento que adqui... recurrían a ellos..."

Además, las describen como personas agradables, comprensivas, comprometidas, activas, defensoras y preocupadas por el bienestar de ellas, como lo detalla E.M "...ella fue una persona demasiado comprensiva y especial conmigo..." "...ella siempre me dio apoyo en orientarme con las cosas que debíamos hacer y si... si

nosotros podíamos... si teníamos un problema, cómo podíamos solucionar esos problemas.” “ella siempre tuvo disponibilidad para atenderlo a uno!” “...ella me defendió mucho a mí!” “... ¡muy colaboradora...”

Por otra parte es importante mencionar que las entrevistadas destacan que dentro de la labor realizada por las personas profesionales de Orientación, se encuentra la realización de talleres y reuniones para trabajar temas como igualdad y equidad de género, leyes, acoso, y cómo enfrentarse ante situaciones de este tipo y la discriminación, como lo menciona R “En el INA hacen un montón de... de reuniones para la igualdad y la equidad género; de hecho, digamos, las de mujeres iban bien dirigidas, digamos, ellos a uno le explican, ¡qué es acoso, ¡cuándo usted puede hablarlo, ¡cuándo... o sea todo!...”

Por otra, al momento de preguntarle a las personas entrevistadas sobre su percepción ante posibles debilidades alrededor del quehacer de las personas profesionales en Orientación, y que no favorecen su inserción laboral, ellas manifestaron observaciones enfocadas en aspectos propios de las labores que realizan, ya que a diferencia del momento en el que se les solicitó referirse a las fortalezas, ellas hicieron comentarios cargados de adjetivos positivos, puntualizando a las personas profesionales en Orientación, como se menciona y ejemplifica en párrafos anteriores.

En esta ocasión, ellas hacen mención a circunstancias que permean su labor en pro de ayudarlas, lo cual ellas describen como falta de tiempo en algunas ocasiones, además perciben limitaciones que disminuyen las posibilidades de alcance de estas personas profesionales al momento de buscar apoyarlas, como lo manifiesta, E.M: “Díay la debilidad de ellas es que no todo lo que ellas quisieran solucionarlo pueden porque hasta cierto punto llegan las posibilidades de ellas...que deberían de tener un poco un mayor alcance a ciertas situaciones;...”

En resumen, se puede decir que dentro de la perspectiva de las mujeres participantes de la presente investigación, alrededor de las personas profesionales en Orientación es positiva, dado que se enfocan en realce de cualidades a nivel individual y de personalidad, además de ser vistas como personas expertas en la resolución de conflictos.

4.1.4.2. Principales aportes en el proceso de inserción laboral.

Esta subcategoría realiza un acercamiento al antes de la búsqueda de empleo, el cual se entiende como a la preparación previa al egreso de estas mujeres de su área de especialidad en relación al acercamiento a la realidad del mundo laboral. Continuando con él durante, comprendido como el apoyo y acompañamiento que se brinda al momento de estar en la búsqueda de empleo; y finalmente el después, que sería el seguimiento ofrecido post inserción laboral, debido a que es considerado el momento que marca el final de la transición al mundo laboral, de manera tal que se pueda determinar cuál es el aporte de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para el género femenino.

4.1.4.2.1. Aportes antes, durante y después de la búsqueda de empleo.

Al hacer una indagación al respecto de los principales aportes para favorecer la inserción laboral antes de la graduación, ellas mencionan que los más significativos, están relacionados inicialmente con la orientación en cuanto al proceso que van iniciar al ingresar a estudiar al INA, donde se les asesora y brinda Orientación Vocacional, “(Este...) si pero... ellos tienen la función de de ver que usted tome la carrera a la que, a la que usted tiene más afinidad, sí.” (E.C), además de información sobre, “¿cómo se va a calificar?, ¿cuantas materias son?, ¿cuánto va a durar?” (E.M).

También, relatan como parte del apoyo recibido de las personas profesionales en Orientación, antes de iniciar su proceso de inserción laboral: la asesoría para confeccionar su curriculum, consejos de como presentarse a una entrevista de trabajo, por ejemplo K expresa, “Días antes de... ya ir a la práctica, llegaba la orientadora nos explicaba la forma correcta de cómo debíamos presentarnos, al lugar al que íbamos a ir y eh... ah... a buscar el trabajo, como ir vestidos, la forma de hacer el curriculum, como qué cosas podíamos decir...” (K)

También es importante mencionar que se les brindó información valiosa, como políticas al respecto de los derechos laborales, salarios “...ella nos explicó muchas cosas...en el sentido de... de políticas de trabajo que nosotras no conocíamos, en lo que son las planillas del ministerio de trabajo, nos orientó en cuanto maso menos uno podía formarse una expectativa de salario y todo eso; que en realidad fue de mucha ayuda, porque la mayoría no sabíamos nada de eso....” (E.M).

También se organizan reuniones y charlas en torno a cómo poder afrontar la realidad del contexto laboral, leyes, estereotipos y discriminación por razones de género, se generan seminarios donde se reúnen todas las mujeres de las áreas de formación no tradicionales, donde se comparten experiencias, además se les hablaba sobre el cambio del que ellas están siendo parte, al estar rompiendo estereotipos; “...las orientadoras que estaban en ese momento nos llevaban a todas las mujeres de especialidades no convencionales a retiros, nos daban charlas, nos hablaban sobre los valores, sobre el trabajo, sobre cosas así para... motivarnos a nosotras mismas y tampoco dejarnos caer por ciertos comentarios profesores, compañeros o lo que hubiera.”(K), apoyadas por personal del INAMU.

En resumen, a partir de la percepción de las fortalezas, debilidades y los apoyos descritos en párrafos precedentes, previos al egreso y por ende de la búsqueda de

empleo, se considera que los aportes de la persona profesional en Orientación, antes de dar inicio a su proceso de inserción laboral se orienta específicamente a:

1. Brindar asesoría vocacional para determinar la afinidad de la persona que desea ingresar a una carrera técnica. Lo cual las cinco entrevistadas reconocen, por ejemplo E.C menciona, “(Este...) si, pero... ellos tienen la función de de ver que usted tome la carrera a la que, a la que usted tiene más afinidad, sí.”
2. Ofrecer información al respecto de cómo es el proceso de admisión y los elementos administrativos y curriculares de la carrera que eligen y en la que son admitidas, como expresa E.M: “Del proceso de... de estudio digamos, todo el proceso que nosotros llevamos en el INA, la que habla principalmente de todo eso es la orientadora; de ¿cómo se va a calificar?, ¿cuántas materias son?, ¿cuánto va a durar?”
3. Brindar apoyo en relación a su primera experiencia de acercamiento al mundo laboral en su área de especialidad técnica, a través de la realización de la práctica profesional, la cual es coordinada por la persona profesional en Orientación, según lo relatado por las entrevistadas, a modo de ejemplo K menciona, “Días antes de... ya ir a la práctica, llegaba la orientadora nos explicaba la forma correcta de cómo debíamos presentarnos, al lugar al que íbamos a ir y eh... ah... como ir vestidos, la forma de hacer el curriculum, como qué cosas podíamos decir...”
4. Por medio de charlas y seminarios se les ofrece información sobre políticas de empleo, cómo hacer su curriculum, como prepararse para una entrevista, y al cómo enfrentar posibles situaciones de discriminación o acoso, en lo

que todas coinciden, por ejemplo, “...ella nos explicó muchas cosas...en el sentido de... de políticas de trabajo que nosotras no conocíamos, en lo que son las planillas del ministerio de trabajo, nos orientó en cuanto maso menos uno podía formarse una expectativa de salario y todo eso; que en realidad fue de mucha ayuda, porque la mayoría no sabíamos nada de eso...cómo teníamos que ir a la entrevista, ¡verdad!, (este) cómo teníamos que presentarnos, qué no teníamos que hacer, como ir en vestido a una entrevista...” (E.C)

Sin embargo, es necesario mencionar que dentro de los mensajes que se interpretan, por parte de tres de las jóvenes, a partir de dichos seminarios, se denota un discurso donde deben de ser las mujeres quienes deben de imponer respeto y no provocar, “...porque el que uno sea mujer y esté en el área no es malo, pero se vuelve malo cuando una se vuelve la tirana y uno es la que los aleja y uno es la que provoca, entonces como nosotras tenemos que tener un comportamiento al igual que ellos, usted quiere respeto, imponga usted respeto desde su comportamiento, de sus acciones y su forma de dirigirse hacia los demás; yo no puedo llegar a trabajar con un shorcito o que se me vean las... las partes de mi pecho y así descubierto porque son naturaleza de hombre ellos van a ver, y si yo quiero que mi compañero me respete y no me diga nada, yo me voy a vestir adecuadamente...”(E.M)

En el mismo orden, es importante mencionar otro ejemplo que reafirma como se percibe el mensaje enviado a través de las intervenciones realizadas para asesorar a las mujeres de carreras no tradicionales, de cómo pueden reaccionar ante las situaciones difíciles a las que probablemente se enfrentarían al momento de salir al mundo laboral “...si mi compañero me responde de una forma inadecuada o pasada de tono, yo tengo que saber también cómo dirigirme a él y de tratarlo...”(E.M)

Por otra parte, al abordar el “durante”, comprendido como el apoyo y acompañamiento que brinda la persona profesional en Orientación en la búsqueda de empleo, definido como el segundo momento dentro de la ruta de la transición al mundo laboral, la cual es de suma importancia para lograr la inserción laboral, y marcado por la finalización del programa de estudios, egreso y graduación formal.

En atención a lo anterior, las entrevistadas coinciden en que el aporte que les fue brindado durante su búsqueda de empleo, se da los primeros meses a partir de su egreso, donde se les atienden, las dudas que ellas realicen, como por ejemplo alrededor del salario; “...sí les hice unas consultas, en cuanto al salario volví a consultar como qué era el salario mínimo por si llegaban a preguntarme porque de hecho el jefe inmediato, el supervisor me hizo una pregunta...” (E.M)

De igual forma, se les avisa de vacantes y se les consulta si desean que el curriculum de ellas se ha enviado a valoración por medio de la plataforma virtual de empleo, como lo ejemplifica R: “Me decían que tal empresa de pronto ocupaba entonces, que si... que si yo quería entonces ellos mandaban el curriculum, y así lo hicieron...”

Por otra parte, una de ellas apunta que durante su proceso de búsqueda de empleo, ella no recibió ningún apoyo por parte de las personas profesionales en Orientación, que ha sido un profesor quien ha estado siempre pendiente de recomendarla ante posibles oportunidades; “¡Hay un profesor que es... desde que yo me gradué y todavía está ahí metiendo la cuchara como dicen, él siempre está pendiente de... de buscarme!” (M)

En el mismo orden, dos de las mujeres participantes reclaman que el apoyo que se brinda se extiende en un lapso de tiempo muy corto después del egreso, por ejemplo

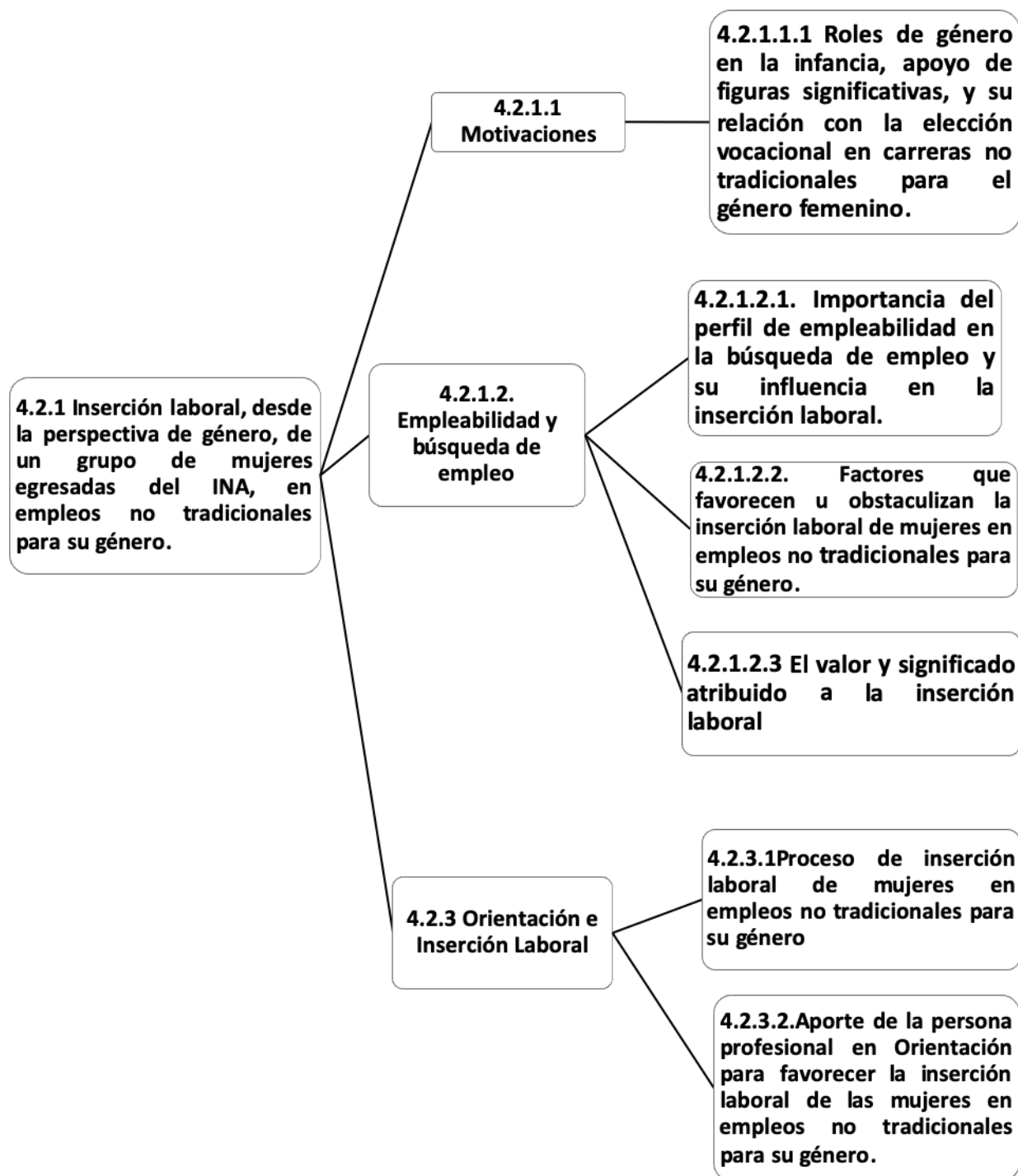
K expresa, “Poco tiempo después que salí del INA recibí... dos llamadas de... de ahí mismo del INA una parte que es para ayudarnos a buscar empleo, pero para ese tiempo diay yo estaba embarazada y estaba... enfocándome en mi hijo y les dije que... que me dieran un poco de tiempo a salir de mi bebé y todo para volver a ah... laborar y después de esas dos llamadas no volví a saber nada más.”, lo que R refuerza con su relato, “En un principio sí, en un principio como sabían que yo no tenía sí me ayudaban, pero...solo fue eee.. tal vez...digamos que como uno o dos meses después de terminar de estudiar, ahora ya no! ”.

Partiendo de lo anterior, el “después”, que sería el seguimiento ofrecido post inserción laboral, considerado el momento que marca el final de la transición al mundo laboral, solo se puede valorar en la medida de los relatos dirigidos al apoyo recibido en función de la búsqueda de empleo, luego del egreso y graduación, ya que cuatro de las jóvenes al momento de las entrevistas no habían alcanzado la inserción laboral. Sin embargo, en el caso de M, quien sí ha tenido experiencias laborales más extensas desde su graduación, manifiesta no haber recibido ningún tipo de seguimiento, que no fuera por parte de sus ex-profesores; “...Ahora otro profesor me ofreció ahí que... que parecía que había una empresa que ocupaba un agente de ventas eh para ganar comisión y todo...” (M).

De tal manera, se concluye que el aporte durante la búsqueda de empleo de las mujeres participantes, por parte de las personas profesionales en Orientación, se limita a despejar las consultas que ellas realicen alrededor de políticas laborales, así como el soporte en cuanto a la aplicación virtual a posibles oportunidades de trabajo, por medio de la plataforma www.buscoempleocr.com, en convenio con el Ministerio de Trabajo, y el Ministerio de Educación Pública, y alertarlas sobre vacantes existentes, además de seguimiento post egreso a corto plazo, pero no post inserción laboral.

4.2. Discusión e interpretación de los datos

Ilustración 3. Esquema resumen.



4.2.1. Inserción laboral, desde la perspectiva de género, de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género.

En esta investigación se da cuenta del proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico, y Metalmecánica, dicha discusión de resultados considera los relatos de las personas entrevistadas así como aportes teóricos alrededor de temas; inserción laboral, Orientación Laboral, empleabilidad, toma de decisiones, transiciones, teoría de la motivación y la perspectiva de género.

La discusión se articula dando respuesta a los siguientes cinco objetivos específicos que esta investigación planteo, a saber:

1. Conocer las motivaciones hacía el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
2. Identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje que favorecen la empleabilidad
3. Identificar las características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.
4. Estudiar el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género desde la teoría de las transiciones.
5. Determinar los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

4.2.1.1. Motivaciones

El conocer las motivaciones hacía el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje, es relevante desde los planteamientos teóricos de esta investigación. Se contempla dentro de las motivaciones el abordaje de los roles de género durante las diferentes etapas del ciclo vital de las personas, específicamente en relación a la toma de decisiones entorno a la elección vocacional, las cuales abarcan desde la niñez.

4.2.1.1.1 Roles de género en la infancia, apoyo de figuras significativas, y su relación con la elección vocacional en carreras no tradicionales para el género femenino.

En el apartado de resultados se describieron una serie de aspectos relevantes como; los roles de género en la infancia, la influencia de figuras significativas, mensajes recibidos en relación a su elección vocacional, desde niñas, expectativas de inserción laboral, así como las etapas, tareas y características del desarrollo vocacional.

De manera específica al respecto es importante señalar experiencias que se destacan por su relación con los roles de género asignados socialmente durante la niñez, Arroyo y Jiménez (2005), Alonso et al (2009) y Lagarde (1995), plantean que el término género no sustituye ni es sinónimo de la palabra sexo, así como no lo es de la palabra o concepto de mujer. Al hablar de género se hace referencia al conjunto de características corporales y sexuales, roles, actitudes, valores y símbolos, que le son concedidos socialmente a las personas según el sexo con que nacen, hombre o mujer, donde también influye y se definen a partir de aspectos culturales, políticos, económicos y jurídicos del contexto donde la persona se desarrolla.

Durante la descripción de los juegos que practicaban de niñas, se perciben varias similitudes, mostrándose como una constante entre cuatro de ellas, el presentar desde muy pequeñas inclinaciones hacía desarmar y arreglar cosas, así como a explorar, cómo se puede apreciar en lo que señala M "...todo lo que se ponía malo aquí lo desarmaba a ver que tenía, según yo jajaja, para repararlo, jaja entonces siempre tuve esa... esa noción de que me gustaba desarmar y armar cosas". Evidenciándose como desde edades tempranas las mujeres entrevistadas empezaron a romper con lo que tradicionalmente autoras y autores señalan como roles de género asignados a partir de la división sexual.

Específicamente, desde lo que menciona Lagarde (1995), Fernández (1998), y Estrada (2005), en referencia a los roles de género que le son asignados socialmente a mujeres y hombres, valorados a partir de la designación de roles sexuales, se le confiere a la mujer tareas específicas como la maternidad y el amamantar, lo cual biológicamente es aceptable, sin embargo al enmarcar los roles de género bajo dichos parámetros, se incurre en la asignación del cuidado de la descendencia, las labores del hogar; los cuales se consideran propios del ámbito de lo privado, mientras que a los hombres en el mismo orden de ideas, se le visualiza como el proveedor y productor de bienes, y caracterizados como valientes, fuertes, etc.

Aspectos que también se evidenciaron en los relatos de las mujeres entrevistadas, tres de ellas, si tuvieron la experiencia de jugar con muñecas, o a la casita por sugerencia de sus familiares, como menciona R "...desde chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita...". Incluso una de ellas recuerda la tendencia de su madre de marcar diferencias explícitas entre las labores que deben de desempeñar las niñas en el hogar y cuales deben de hacer los niños, comenta "...ella creía que los hombres fueron hechos para para traer leña y el sustento a la casa

básicamente, que los hombres no son de lavar ni de cocinar...” (E.C), manteniéndose, a pesar de ello, sus inclinaciones por lo no tradicional.

Preferencias en el juego que muestran los intereses por actividades que se relacionarían más adelante con su elección vocacional de manera directa, en tanto las carreras de eléctrica, metal mecánica y mecánica de vehículos se caracterizan por la labor manual y de reparar cosas dañadas, armar y desarmar, por ejemplo: “cuando estaba pequeña yo jugaba a... que armaba casas y... inventaba cosas.” (E.M), estrechamente relacionado con lo señala Pereira (2015), respecto a los intereses en tanto son lo que dentro de la motivación estimulan el querer conocer o hacer alguna cosa, así como el deseo de desarrollar alguna destreza o alcanzar alguna meta.

Aunado a lo anterior, se valora el apoyo de figuras significativas entre las motivaciones de las mujeres entrevistadas, para optar por estudiar una carrera no tradicional para el género femenino. De tal manera, cuatro de las jóvenes reconocen que recibieron mensajes positivos al momento de realizar su elección vocacional, donde algunas personas les manifestaban sentirse orgullosas, otras admiradas, e incluso se les señala bajo el adjetivo de valientes, tal como lo expresa una de ellas “¡me animaban bastante, me decían que yo era muy valiente por haber tomado esa carrera! Eh... siempre... hubo así comentarios como que: ¡e... estoy muy feliz, muy orgulloso de usted, siga adelante! ...” (E.M).

Aspectos que evidencian la influencia del contexto en la toma de decisiones, como argumentan Herr y Cramer citados por Frías y otras (1981), de manera específica los factores dirigentes internos, los cuales se entienden como aquellos aspectos que la persona valora y desea obtener, como por ejemplo: los valores, los intereses, percepción del prestigio de las ocupaciones y la percepción de las actitudes estereotipadas.

Relacionado a lo anterior, es importante mencionar que existen personas que se convierten en figuras de apoyo e inspiración, quienes generalmente son sus padres, madres, parejas sentimentales o amigos cercanos, jugando un papel relevante durante este primer momento, dentro de la línea de tiempo que se puede trazar en el proceso de inserción laboral, debido a que favorecen la permanencia y conclusión del plan de estudios para poder egresar de manera satisfactoria.

En tres de las entrevistadas se presenta similitud en sus respuestas, alrededor de la influencia explícita de diferentes figuras significativas para elegir estudiar sus carreras, mantenerse y concluir, por ejemplo, las jóvenes comentan, "...inicialmente mi motivo ha sido mi papá, ¡que él me ha enseñado un montón de cosas!...", "¡Mi mayor apoyo a sido mi pareja, eh... y mi suegra y mi papá! ...¡Sí, y él me apoya mucho! Me dice que: ¡que en lo que él pueda ayudarme él lo va a hacer." (E.M). En el caso de K, expresa, "...mi mamá, esa señora pasaba conmigo las 24 horas y muchas veces que estaba desmotivada por profesores o compañeros del INA, ella era la que se sentaba conmigo y me hablaba y me decía para que yo pudiera seguir adelante y no fuera a dejar el curso botado."

Al respecto Pereira (2015), menciona que:

Al ser el concepto de género una construcción social, no una condición biológica o natural, como el sexo, las diferencias en intereses por género están medidas por estereotipos que se originan en los papeles que la sociedad ha venido asignando a hombre y mujeres. Estos papeles están arraigados, porque se refuerzan en los hogares desde la niñez y se mantienen en la escuela, donde se distingue la preferencia por actividades propias de hombres y de mujeres, como los casos de educación para la vida o artes industriales. (p.159)

Según lo expresado por las mujeres participantes del estudio, se evidencia un cambio en la afirmación anterior, debido a que el apoyo dentro del hogar, específicamente por parte de algunas de las figuras significativas, desde la niñez se mostraron de manera contraria a lo esperado socialmente.

Sin embargo, las participantes también mencionaron haber recibido mensajes llenos de preocupación, debido a los miedos de algunos de sus familiares a que ellas pudieran ser víctimas de discriminación, un ejemplo se expresa en la frase siguiente, “Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría...” (R), pero a pesar de lo anterior, ella expresa que siempre hubo personas que cercanas que la apoyaron, “Mi mamá y el esposo de mi prima... ¡Mi novio!” (R).

Es importante señalar que solo en el caso específico de M, ella percibió el apoyo de un profesor que tuvo durante su época de estudiante, y el cual hasta el día de hoy sigue motivándola, señala “...a mí me ponía a trabajar sola, pensando en eso mismo, de que él tenía que formarme a mí el carácter para yo ir a trabajar a la calle, porque sabía que en cualquier momento me podía pasar que me iba a topar con un jefe de que me mandara a trabajar absolutamente sola y... que yo tenía que ver que hacía verdad, para resolver sola....” (M), ya que a nivel familiar los mensajes de sus figuras significativas fueron de preocupación y desacuerdo.

Cabe señalar que forma general, las entrevistadas expresan que tenían altas expectativas de inserción laboral al momento de realizar su elección vocacional, lo cual se interpretar como otro factor motivador importante al tomar la decisión, mantenerse y egresar, como señala E.C “...se puede acabar muchos empleos pero el de electricidad

no, para todo se ocupa electricidad, entonces la verdad es que yo sabía de qué sí, sí iba a tener empleo bastante empleo...”, por su parte R expresa, “Yo sabía que el mercado era demasiado amplio y que había mucha oportunidad laboral...”.

De tal manera, se puede hablar de la existencia de una evidencia de motivación al logro, desde lo señalado por Pereira (2015), al referirse a la teoría de la Motivación de Mc McClellan, quien expone que la motivación es la acción llevada a cabo con energía, en dirección al alcance de una meta.

Una de las preocupaciones como estudiantes, surge a mediano y largo plazo, asociada a las posibilidades de inserción laboral al momento de su egreso dado los mensajes recibidos del medio, M señala “Díay en ese tiempo mi exesposo, cuando estaba casada me decía, que no, porque él es mecánico también... que iba a ser muy difícil que yo consiguiera trabajo... incluso mi papá me decía que eso era muy duro para una mujer.”

De tal manera, Villarreal, Mora y Muñoz (2000), se refieren al interés de mujeres jóvenes por incursionar e insertarse en ámbitos no tradicionales para su género, por razones como, la posibilidad de obtener reconocimiento y prestigio como mujeres no tradicionales; mejor salario en el futuro; y la oportunidad de poner en práctica habilidades personales que ellas poseen.

Es necesario exponer que los mensajes negativos se extendieron más allá del momento de realizar su elección vocacional, llegando a estar presentes también durante el periodo de estudios, influenciando la capacidad para mantenerse y finalizar el plan de estudios, como lo relata K, “en muchos lados y hasta de mismos profesores del INA hay mucha discriminación. Una vez, eh... tuve... tengo un problema en una rodilla y el INA nos da lo zapatos especiales, los zapatos que... me dieron no eran adecuados para mí,

cuando fui a hablar con el director del centro el vino y me dijo: para qué le voy a conseguir yo a usted unos zapatos especiales, si muy posiblemente usted de va a dejar el curso abandonado a medio camino.”

A este comentario, se suman de forma específica ataques verbales directos, y en algunas ocasiones en forma de broma, dirigidos a descalificar sus capacidades, e incluso ellas manifiestan experimentar acoso, convirtiéndose en situaciones donde se les falta el respeto y se les hace cuestionar su elección vocacional y el continuar sus estudios, como se muestra en el siguiente fragmento; “...en realidad sí es un ambiente muy pesado, donde se irrespetan demasiado; ¡no existe digamos, eh... ni siquiera es igualdad es el hecho de que a uno lo respeten, o sea a veces ni siquiera existe, usted es como... como la mofa ahí, no sé! ¡A uno lo ven como un pedazo de carne, en realidad! ... “¡El salirme de la carrera! Todo lo que pensaba era, ¿en qué momento me metí aquí? ...(R).

Los señalamientos anteriores cobran especial sentido en tanto se dieron en una etapa de exploración siguiendo a Ureña y Barboza (2015), donde las “consideraciones que puedan tener las y los jóvenes sobre la realidad, toman mayor peso al entrar al mundo laboral o a la educación superior, se intenta implementar el autoconcepto.” (p.7), lo cual se puede afirmar debido a que a través de los relatos expuestos anteriormente ellas son confrontadas con la realidad de los mensajes recibidos previos al momento de decidir estudiar una carrera técnica no tradicional para el su género e incluso dentro de la misma carrera previo a su egreso.

Otro elemento importante de analizar en esta categoría, es la realización de la práctica profesional, o etapa productiva como se le define dentro del plan de estudios, ya que la misma marca la primera vivencia de acercamiento con la realidad laboral fuera

de un espacio educativo controlado, cuatro de ellas expresan en sus relatos que desde su perspectiva no fueron positivas, como ejemplo K relata;

“(...)cuando fui a hacer la práctica, que fue la primera oportunidad laboral fuera digamos de la familia, (esté) al principio tuve muchos problemas con el jefe de planta. Como era la única mujer (le era), no sé si era incómodo para él o qué, y me ponía a hacer trabajos fuera de lo que yo tenía que hacer como mecánica de precisión.” “Acomodar... algunas piezas, numerarlas, apuntarlas en un cuaderno (...)”.

Siendo un hecho que se percibe como una descalificación hacía el conocimiento y habilidad para cumplir con las tareas propias de la cualificación que les confiere el ser estudiantes de áreas técnicas específicas, lo cual desde lo expuesto por Saltzman (1989), es resultado de la división sexual del trabajo, lo que aunado a los roles y estereotipos de género, desemboca en dicha descalificación.

Sin embargo, es de igual importancia mencionar que en el transcurso del tiempo de desarrollo de la práctica profesional, K percibió cambios de actitud por parte del personal con el que mantuvo relación e interacción de corte inmediato, explícitamente;

“(...)Y ya... después, los compañeros de trabajo, el jefe de planta cuando ya ven que uno de verdad está porque le gusta la profesión y está para ayudarlos y como si uno fuera uno más de ellos, ya lo van aceptando a uno poco a poco; pero cuesta mucho encontrar un lugar que le den a uno la oportunidad de demostrar que uno puede trabajar con ello”(K).

De manera positiva, E.M, expresa respecto a su práctica;

“sí, eh de hecho en la práctica yo estuve en la empresa Fruti Light, el jefe inmediato que yo tenía...,me dijo que yo tenía mucho potencial, me dice: ¡usted tiene mucho potencial! Me i... y tiene, y tiene esa facilidad de que uno abajar con usted sin ningún problema,... y si... si me hizo muy puntual eso de que yo tengo mucha facilidad al compartir opinión y al trabajar en equipo con otros compañeros.”.

De tal manera, el trabajo femenino visto desde la perspectiva de género, ha alcanzado visibilizar y reconocer la labor de la mujer, tanto en el ámbito privado como el público, para poder dar a las mujeres un rol activo, por lo que a través de las manifestaciones anteriores se puede validar parte del pensamiento de Lagarde (1995), al predecir desde finales del siglo pasado, que:

La situación de las mujeres mejoraría con el paso del tiempo, ya que este conduce inexorablemente al desarrollo y a la solución de las injusticias. El trabajo público y visible se transforma en riqueza, de ahí que las mujeres deban acceder a él. La participación pública permite acceder al poder político, por ello, hay que ocupar posiciones en las jerarquías. La intervención en los espacios y en las actividades reservados al otro género permitirá a las mujeres salir de la opresión. Así se crearía la igualdad. (p.7)

Ya que, si bien no se puede afirmar que se haya logrado alcanzar en su totalidad la equidad y reconocimiento de la mujer en espacios laborales no tradicionales para su género, los relatos de estas mujeres alrededor de sus experiencias durante sus practicas profesionales, brindan un acercamiento de la realidad y posibilidad de cambio social.

Retomando a Herr y Cramer citados por Frías y otras (1981), en relación a los factores dirigentes externos, entendidos como las expectativas de la sociedad en general, dígame de lo que se espera y será recompensado, estas mujeres rompen con

las expectativas que socialmente se tienen para las mujeres alrededor de su elección vocacional.

4.2.1.2. Empleabilidad y búsqueda de empleo

En este apartado se abordan tres subcategorías, asociadas a la importancia del perfil de empleabilidad en la búsqueda de empleo y su influencia en la inserción laboral, factores que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género, y proyecciones laborales y personales a futuro, las cuales buscan identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica, que favorecen la empleabilidad en el proceso de inserción laboral.

4.2.1.2.1. Importancia del perfil de empleabilidad en la búsqueda de empleo y su influencia en la inserción laboral.

El concepto de inserción laboral que se utiliza para realizar el presente análisis, es el operacional realizado por la investigadora con los aportes de autores como Álvarez (1995), Sánchez (2003), Rodríguez (2003), Donoso (2003), McQuainid y Lindsay (2005) Pelayo (2012) y los resultados de este estudio.

Se parte del análisis de las habilidades de empleabilidad descrito por McQuainid y Lindsay (2005), lo cual se entiende como el conjunto competencias personales y cualificaciones que posee una persona para favorecer su inserción laboral. Dentro de las competencias personales se consideran la proactividad, iniciativa, confianza, resolución de problemas y el trabajo en equipo, competencias a las cuales, las mujeres entrevistadas hacen referencia.

Por otra parte, se amplía la posibilidad de análisis partiendo de lo expuesto por Vargas, et. al. (2001) en Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola (2008), en referencia al término competencia, para efectos de este trabajo, se utiliza la expuesta por estas personas autoras, quienes citan lo siguiente:

La capacidad de desarrollar con (funcionalidad, eficiencia y eficacia) una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para conseguir los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de los trabajadores y problemas que surgen durante el ejercicio del trabajo. (p. 77)

Es necesario rescatar que las competencias pueden ser potenciadas en las personas, lo cual es indispensable para que en el ámbito laboral se alcance el máximo desarrollo, lo cual desde la experiencia de E.M, durante su formación profesional, ella describe ser instada a competir con sus compañeros por parte de sus docentes para alcanzar metas de desempeño, aspecto que les ayuda en el desarrollo de competencias personales como la proactividad, entre otros aspecto que ella misma reconoce como de interés e importancia en el perfil de una persona trabajadora;

“(...)mientras nosotros mismos nos poníamos esos retillos de... que en realidad yo pienso que son muy buenos, porque le enseñan a uno a tener un... un trabajo bastante fluido, eh impecable, eficiente y muchas cosas que... que en realidad son muy cotizadas en un... en un trabajador, que sea, que sea bastante proactivo.”(E.M)

En el mercado laboral las competencias se entienden como una credencial de la persona que le permite ubicarse como un candidato empleable, es decir la suma de sus condiciones personales, comportamientos, saberes y actitudes, presentes ante una

función laboral, son consideraciones vigentes para el nuevo marco de contrataciones actuales.

Inicialmente, como se puede apreciar en el relato de K al enfrentarse a las dudas en cómo realizar algún proceso dentro de su quehacer laboral, ella recurre a algún compañero con mayor experiencia, lo cual también refleja disposición para trabajar en equipo e iniciativa por parte de K, entendido desde lo que expone Alles (2005), el trabajo en equipo como “la habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a un objetivo que no está directamente relacionado con el interés personal.”(p.286), lo que a su vez se comprende como una facilidad para mantener buenas relaciones interpersonales, además la personas posee la capacidad de entendimiento alrededor de la repercusión de sus acciones en el éxito del alcance de los objetivos del equipo.

Se traza según Alles (2005) una tendencia entre las jóvenes entrevistadas, quienes demuestran por medio de sus relatos la presencia de dicha competencia de forma directa a nivel personal, como ejemplo se pueden leer los siguientes dos fragmentos, “(...) sí, de hecho de que he tenido compañeros muy buenos y que lo ayudan a uno y que entre todos hacemos el trabajo más eficiente.”(E.C), “(...) yo tengo mucha facilidad al compartir opinión y al trabajar en equipo con otros compañeros!” (E.M).

En el caso de la iniciativa, la misma autora define como la capacidad de actuar rápidamente al momento de la ejecución de pequeñas dificultades o problemas que aparecen en la cotidianidad de una actividad laboral, “(...)supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a consultar a toda la línea jerárquica; evitando así el agravamiento de problemas menores.”(Alles,2005. p.272). Por su parte Spencer & Spencer (1993) la definen como la inclinación por ponerse en

acción y sobrepasando lo requerido o esperado en un trabajo, en el reflejo de realizar cosas que no se hayan solicitadas, o proponiendo nuevas oportunidades, y / o anticiparse para enfrentar futuros problemas.

Además de lo manifestado por K que evidencia su capacidad para trabajar en equipo y su iniciativa, se refuerzan ambas competencias en el relato de M, a saber;

“Entonces, di lo mejor, es que si usted no sabe un procedimiento, no sabe algo, lo más correcto es buscar a un compañero y preguntarle: vea es que fulanito de tal me pasa esto y esto, yo nunca he trabajado en esto, ¿usted me puede explicar? Que le den uno ahí como una inducción rápida y uno empieza ahí a trabajar y ya después uno ahí va(...)” (M)

Se denota que estas jóvenes tienen disposición para tomar la iniciativa de hacer consultas y buscar ayuda de sus compañeros más cercanos ante posibles dificultades, o desconocimiento de una tarea. Por otra parte, es importante señalar que en el caso de la narración de una de las mujeres participantes se expresa una carencia de confianza, en tanto se duda de sus propias capacidades para resolver situaciones, y es considerado como un punto a mejorar, E.C manifiesta;

“¡Mejorar mi actitud! Yo creo que a empoderarme más, porque a la hora de la llegada si uno llega inseguro a los trabajos, llegan y te hacen la entrevista de trabajo y todo va bien, ¡pero si llegan y te hacen preguntas y usted duda ellos eso lo detectan! Entonces yo creo que a la hora de la llegada lo que me haría falta a mí sería como que volverme más segura y (este) una mejor actitud.”(E.C)

Lo cual es positivo, ya que ella es consciente de ello y quiere mejorarlo. Sin embargo, en el caso de las otras jóvenes, no se identificaron manifestaciones que puedan ser tomadas como falta de confianza en sí mismas de manera explícita.

Por otra parte, al analizar si las mujeres participantes del estudio cuentan con la competencia de resolución de conflictos, tres de ellas en sus relatos le confieren gran importancia, ya que lo consideran un aspecto de suma relevancia para los contratantes;

“(...)entonces uno tiene que saber controlar la situación, si la situación se pasa de tono, no es uno el que tiene que llegar a solucionarlo, hay pasos que hay que seguir dentro de las empresas y llevarlo a un diálogo, si no se... lleva ni se soluciona en un diálogo hay que eh optar por ir y conversar con el supervisor o persona que esté a cargo de uno en ese cargo, entonces para que haya una medición y se logre solucionar el problema no se haga muy grande. Principalmente esas son las inquietudes que tienen, ¡verdad!”(E.M).

Por último, como cualificaciones se toman los títulos académicos, las habilidades concretas de un trabajo específico y la experiencia laboral. De tal forma, a través de los relatos de las entrevistadas, se puede decir que las cinco cuentan con el título de técnico (cada en su área de especialidad), que las califica con cualificaciones específicas. En el mismo orden, se debe señalar que tres de ellas son bachiller en enseñanza media, y las otras dos como mínimo cuentan con el título de educación general básica.

Luego de la interpretación anterior, se muestra el concepto de empleabilidad bajo el cual se realiza el análisis de las características que se pueden identificar y extraer de los relatos de las mujeres participantes del estudio, es dado por Murillo (2016), el cual propone la necesidad que tiene una persona de poseer características tales como la proactividad, adecuadas relaciones interpersonales, disponibilidad, conciliación, vigencia e incidencia, para considerar que tiene mayores porcentajes de empleabilidad,

Dicho concepto es definido por Murillo (2016) como;

...lo que le permite a la persona no solo conseguir un empleo o mostrarse empleable en el mercado laboral, sino también aquella condición que le permite trascender en su espacio de trabajo, en un contexto dinámico e incierto, impactando al mismo tiempo dicho espacio y generando a su vez cambios en favor de su organización o trabajo en general. (Murillo, 2016.p.152)

En consecuencia, se define dicho perfil a partir de los seis elementos propuestos por el autor mencionado anteriormente, los cuales son considerados como indispensables de la empleabilidad. Por lo que a partir de los resultados de esta investigación evidencian que todas las mujeres entrevistadas presentan el elemento de la proactividad en su perfil individual, entendida como un proceso que la persona realiza para modificar la manera en que busca empleo o trata de mantenerse en él, creando sus propias posibilidades, en función no solo de sus destrezas, sino de lo que le exige y ofrece el medio.

Aunado a lo anterior, cuatro de ellas lo demuestran en función de sus destrezas, lo cual puede significar que necesitan potenciar aún más el mismo, ya que sus relatos se dirigen a situaciones específicas, relacionadas directamente con el desempeño de sus labores; como lo demuestra M: "Entonces, di lo mejor es que si usted no sabe un procedimiento, no sabe algo, lo más correcto es buscar a un compañero y preguntarle (...)"

Pero en el caso particular de K, ella presenta el elemento de la proactividad de manera más sólida, ya que ella en su relato menciona como posibilidad de generarse sus propias posibilidades de empleo, el agrandar el taller de su padre, con miras hasta de buscar establecer otras sedes, lo cual evidencia de forma explícita a continuación;

“Realmente de mi propia parte o ya sea el negocio familiar, o aumentar, agrandar, hacer otra sede del mismo negocio, poner una venta de repuestos eh, hacer un taller de motos, pero agrandar o expandir éste mismo taller de precisión que es el negocito familiar” (K)

Además, esta joven manifiesta otras formas de proactividad de manera más inmediata, como se lee en las siguientes frases, “este investigo o le pregunto a alguien con más experiencia que yo, alguno de los compañeros diay de todos se aprenden y todos tienen una forma diferente de hacer los trabajos; si uno por vergüenza o por quererse dar más importancia...” (K).

Respecto al establecimiento de relaciones interpersonales favorables, como segundo elemento, siendo de suma importancia, debido a que es considerado como la base para poder trabajar en equipo, se puede percibir dentro del relato de las entrevistadas que al menos 4 de ellas han tenido experiencias positivas en relación a lo que es el trabajo en equipo, como lo menciona M “(...)me ha tocado compañeros que son muy serviciales y siempre están ahí pendientes de lo que uno necesite, verdad! de suplir necesidades de uno.”

Sin embargo, una de ellas ve con recelo la posibilidad de establecer relaciones interpersonales favorables debido a su condición de género y la experiencia durante su periodo de estudio, manifestándolo de la siguiente manera;

“(...) a valerme por mí misma, y entender (...) que yo en realidad me iba a tener que jugar sola todo el tiempo y si algo me costaba un montón di vea a ver cómo hace! Porque yo sabía que nadie me iba a ayudar y si me ayudaban era como para... para basurearme de que no lo pude hacer sola, entonces...” (R)

Aspecto que toma fuerza con lo expresado por E.M, al reforzar este criterio mediante la descripción de la siguiente situación que a través después de haberse egresado del INA, y durante una oportunidad laboral enfrente comentarios como “(...) deje eso ahí y váyase para el container a revisar estas cosas, eran unos contactores, me dice: porque eso es trabajo de hombres, me dice, váyase para allá!” ante esta situación E.M respondió “¡vea, lo que usted está diciendo a mí no me está agradando! ¡Y se lo dije así con el hígado verdad!” y pocas semanas después fue despedida.

Estos dos ejemplos, aunque no permitan generalizar, evidencian como los estereotipos de género, pueden permear el desarrollo adecuado para establecer y mantener relacionales interpersonales a nivel laboral de forma positiva.

El tercer elemento, es la incidencia, y según Murillo (2016), es entendida como el nivel de aporte del potencial recíproco entre la persona y la empresa para el favorecimiento del crecimiento personal y del entorno, se reconoce en lo mencionado por la entrevistadas que ellas cuentan con el elemento de la incidencia dentro de su perfil de empleabilidad, al reconocer que ellas pueden aportar a la empresa e incidir en ella, a partir de lo que significa para los hombres el acostumbrarse y adaptarse a tener una mujer en su espacio de trabajo, como para ella estar con ellos. Al respecto E.M menciona “(...) entonces hay que ser un poco más con la mente abierta, o sea, no solo el cambio está en ellos, también está en nosotras porque ellos están adaptándose a uno y uno está adaptándose a ellos también”.

En cuarto lugar relacionado a la disponibilidad, considerada como una de las principales características de la empleabilidad, en tanto se demuestre estar en condiciones de asumir diversas funciones, jornadas o desplazamientos geográficos según lo necesite la organización, son quienes tienen mayores posibilidades de ingresar y mantenerse en el actual y futuro mercado de trabajo, por lo que se les hicieron las

siguientes preguntas dirigidas a indagar si presentan este elemento en su perfil de empleabilidad, tales como, si estarían dispuestas a trabajar en horarios nocturnos y trabajar fines de semana, a lo que una de ellas expreso, evaluaría lo siguiente, “(...)Cómo movilizarme, o que el horario sea de día y que yo pueda llegar en bus”(R).

En el caso de si aceptarían un empleo donde tengan que viajar constantemente y dormir fuera de casa, y/o a cambiar de domicilio, de manera general sus respuestas están cargadas de cuestionamientos, como lo menciona M “(...) sí tuve que rechazar una oferta en una Piñera. Porque no por las condiciones eran buenas, pero el lugar no era para mis hijas(...)”.

Además, evalúan el salario que vayan a recibir como factor importante para trabajar fines de semana, si el horario es nocturno valoran como se van desplazar, si tienen oportunidades de transporte favorables, como lo expresa E.C;

“(...) lo que voy a ganar, ¡verdad! ¡porque en fines de semana tendrían que pagar, bueno depende de los fines de semana (este) doble, si verdad! uno tiene que ver por qué lo va a sacrificar, en base de qué y cuánto va a ganar, sí, y aparte de todo (este) repartir, bueno uno tiene que hacer el estudio en cómo se va acomodar, verdad; también en horario nocturno uno tiene que ver cómo va a llegar al trabajo, entonces tiene que hacer el estudio de ¿en qué se va a ir?, ¿qué va o sea a cuando sale en que se viene? Todo.”

En relación al cambio de domicilio ninguna lo considera como una opción viable debido a sus relaciones familiares, donde prevalece su preferencia por estar cerca de sus padres, así como de sus hijos o hijas en el caso de las que son madres, y finalmente de sus parejas, como se demuestra en lo descrito por E.M, quien, a pesar de no ser madre, valora el estar cerca de su padre, ya que su papá tuvo un accidente,

señala “momentáneamente no, porque sí estoy tratando de estar un poco más cerca de mis papás...recién unida con mi pareja, entonces estoy tratando de conseguirlo lo más cerca posible (...)”. Sin embargo, algunas dicen no tener problema con trabajar tiempos extra o realizar giras donde tengan que dormir fuera de casa, “ya he tenido trabajos que tengo que estar en giras y que he tenido que quedar fuera de mi casa, de que he tenido que hacer todo fuera de mi casa (...)” (M).

En consecuencia, se denota poca presencia del elemento de disponibilidad en los perfiles de las entrevistadas, lo cual se le puede atribuir como resultado de las obligaciones y concepciones que ellas interiorizan como las responsables del cuidado de los progenitores, además de sus hijos e hijas, muy asociados a los mandatos desde una perspectiva de género.

De manera relevante según el análisis realizado sobre los aspectos que favorecen o no la empleabilidad, muy relacionado a este último factor, Sanchís y Katzkowicz (2014), señalan elementos que condicionan u obstaculizan la inserción equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres, siendo literalmente expuesto lo siguiente;

El estado civil y las responsabilidades familiares de cuidado constituyen restricciones que afectan a las mujeres. Así, las que están casadas, tienen hijos/as pequeños/as o conviven en el hogar con personas adultas mayores de 80 años, y tienen una mayor dedicación al trabajo doméstico no remunerado enfrentan la probabilidad de mayores limitaciones para la participación en la actividad laboral, para el acceso a un empleo remunerado y el desempeño en condiciones dignas, con protección social, mayor intensidad horaria y remuneración más equitativa. (p.26).

Aunado al pensamiento de Sanchís y Katzkowicz (2014), se suma lo expuesto por Alonso et al. (2009), al afirmar que para las mujeres el reconocimiento profesional no

presenta relación constante con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en algunos casos, circunstancias externas al propio trabajo, como su vida personal y familiar, inciden negativamente, derivado de ciertos estereotipos y prejuicios establecidos socialmente, situando a las mujeres "...en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo.

Como quinto elemento se encuentra la vigencia, entendida como la capacidad que tiene una persona para mantenerse informada, versátil, actualizada en el conocimiento y dominio de los avances más recientes alrededor de su trabajo. De manera específica las cinco entrevistadas demuestran tenerlo presente de manera explícita y consciente, ya que todas desean seguir estudiando, por ejemplo E.C expresa, "(...)soy graduada de electro... electricidad, quiero sacar electromecánica próximamente(...)", mientras que las otras cuatro expresan el deseo de continuar en el futuro con estudios universitarios en alguna ingeniería que se relacione con sus estudios técnicos, por ejemplo, una de ellas expresa, "sí, de hecho, quiero ver si aprovecho el convenio que tienen el INA con unas universidades para convalidar lo que yo saqué y sacar lo que es la ingeniería en electromecánica" (E.M).

Cabe señalar, que existe una connotación de consciencia dentro de las participantes de la importancia de tener presente este elemento como enriquecedor del perfil de empleabilidad, por ejemplo, E.M menciona;

"Es muy importante y a veces yo veo personas que no le dan esa importancia a lo que es terminar sus estudios, de con el ministerio de educación pública con lo que es el bachillerato, ok el bachillerato ahora es como antes se... se hablaba del noveno año verdad, pero yo diría que lo mejor que uno puede hacer es complementar ya que uno está a un nivel técnico complementarlo a con el bachillerato y hay más más posibilidades de que lo contraten a uno porque ya

uno tiene una formación académica más la formación técnica; es muy importante el inglés, ¡inglés ahí sí estoy fallando un poquito pero ahí voy.”

Como sexto elemento se define la conciliación, considerado como el elemento que se ocupa de propiciar un equilibrio entre el trabajo, la familia, amigos, estudios, y demás dimensiones de la vida de la persona, al respecto en las mujeres entrevistadas, se denota la presencia de problemas en relación al elemento de la conciliación, en su perfil de empleabilidad, debido a sus roles como madres, parejas, e hijas, lo que afecta la disponibilidad, y por ende en menos posibilidades de inserción laboral, en la medida en que ellas priorizan dichos roles, siendo difícil conciliar entre las exigencias del medio con sus responsabilidades familiares.

Por otra parte, es necesario mencionar que, la titulación como elemento de la empleabilidad, se encuentra presente en las cinco mujeres entrevistadas, ya que todas están graduadas de sus respectivas áreas técnicas, y tres de ellas cuentan con bachillerato en enseñanza media. En consecuencia, se puede decir que todas tienen, lo que se considera dentro de teorías de empleabilidad expuestas por McQuaid y Linsay (2005), competencias básicas transferibles, comprendidas como la dominación de la prosa, la alfabetización, la escritura, la aritmética, y presentación verbal.

Las evidencias anteriores permiten situar la importancia que desde la perspectiva de género, se confiere a la visibilización de las mujeres en el mundo laboral, Arroyo y Jiménez (2005), señalan que en nuestra sociedad costarricense aún se valora más el proveer y el producir, que desde la estructura patriarcal se le confiere a los hombres, que las actividades que se le asignan a las mujeres, como es el caso de la reproducción y cuidado de la descendencia, y de las personas ancianas o enfermas, a lo cual se le añade lo expuesto por Saltzman (1989), quien afirma que la permanencia y reproducción de las desventajas femeninas se centran y se arraigan en la división sexual del trabajo.

Siendo evidente que la conciliación dentro del perfil de empleabilidad de las mujeres entrevistadas, se ve influenciada de manera negativa por los aspectos que se mencionan en el párrafo anterior en referencia de los aportes de Saltzman (1989) y Arroyo y Jiménez (2005), por lo que este elemento, según la definición de Murillo (2014), puede generar dificultades que pueden intervenir también con las intenciones de mantenerse vigentes.

En relación a lo anterior, K manifiesta en un primer momento estar en la disposición de trabajar en horarios nocturnos o fines de semana, sin embargo, el conciliar dichas tareas con el cuidado de su hijo le es complicado, señala;

“El trabajo, diay como prioridad ellos van a imponer sus horarios de trabajo, y si es con la universidad diay cambiar los horarios, por ejemplo, yo ahorita voy (...) de 6 de la noche a 10 de la noche, llevo 2 materias una de 6 a 8 y de 8 a 10 y voy también los sábados en la mañana, entonces si ya estoy trabajando en algún lado lo ideal sería ajustar los horarios a que no vayan a chocar con mis horarios de trabajo. (...) trataría de cambiar el horario, hablaría en la universidad para que me pongan un horario similar al de los martes, para que cuando salgo de trabajar poder presentarme a la universidad. (...). En relación a mi hijo diay, bueno lo cuida mi mamá los ratos que estoy trabajando o estudiando, ya después de eso yo igual vengo, digamos como los martes que salgo a las 10 yo vengo y mi hijo todavía está despierto entonces estoy con él, juego un ratito, lo arropo, lo llevo y lo acuesto a dormir, yo me hago cargo de él, y los fines de semana paso el tiempo necesario con él, todo lo que él necesite, juego con él, paso todo el tiempo posible con él. (K)

Es de suma importancia, mencionar que la vivencia de este tipo de situaciones genera frustración en estas personas, lo cual se puede entender desde lo expuesto por Álvarez (1995), Rodríguez (2003), Donoso (2003) y Sánchez (2003), al establecer que

el ingreso al mundo laboral se puede concebir dentro de la disciplina de Orientación como una transición, la cual incluye las nociones de cambio y adaptación”.

Por otra parte, tras definir los aspectos más relevantes alrededor del perfil de empleabilidad de las mujeres entrevistadas, se aborda el tema de la búsqueda de empleo, ya que el mismo es parte inherente al proceso de inserción laboral. Guevara (2014), en relación a la búsqueda de empleo, considera que ésta comprende las herramientas y estrategias utilizadas por las personas en dirección a insertarse laboralmente, la cual como proceso se lleva a cabo a partir de una serie de pasos, actitudes y herramientas. Además, requiere de dedicación, y en el cual es imprescindible planificar las estrategias, técnicas y tiempo para su consecución.

La búsqueda de empleo, es considerado de esta forma, un proceso que consta de una serie de etapas que deben ser planificadas y estudiadas en su totalidad para obtener los resultados deseados. Se presenta en las personas entrevistadas, en forma general una tendencia de utilizar como herramienta la elaboración de su currículum, seguido de estrategias como uso de plataformas virtuales, desplazarse directamente a las empresas donde se requerían sus servicios, utilización de referencias de personas cercanas, e incluso una de ellas se encuentra inscrita en la Asociación de Electricistas, como estrategia de acceso a información de vacantes.

En consecuencia, se puede definir que según los relatos de las entrevistadas ellas han seguido pasos para llevar a cabo su búsqueda de empleo, donde se pueden identificar el uso de algunos de los pasos descritos por Guevara (2014), bajo los aportes de Alles (2009) y Llauder (2010). El primer paso, por ejemplo, se pueden resumir en la autoevaluación de manera clara de las fortalezas y debilidades en relación a lo ¿Qué quiero?, está presente en los relatos de las mujeres entrevistadas, aunque ellas no lo describen como un primer paso dentro de su búsqueda de empleo, si lo están consientes de cuales son sus destrezas y debilidades, y cuales de ellas pueden

favorecer sus oportunidades de inserción laboral, las que al mismo tiempo también son evidencia de rasgos dentro de sus perfiles de empleabilidad.

Siguiendo los pasos descritos por Guevara (2014), el segundo paso consiste en establecer los objetivos e interés profesionales, lo que cada una de las participantes muestra de manera clara desde su elección vocacional, y demuestran bajo el mantenimiento y egreso de su plan de estudios, sin embargo, más allá de ello, su perspectiva al respecto de sus oportunidades laborales puede interpretarse como parte de este paso, ya que según Alles, (2009), citada por Guevara (2014), “primero se debe analizar que se quiere hacer, luego como esto se relaciona con las capacidades propias, finalizando con la actividad para la cual está capacitado a ejercer.”(p.39), por ejemplo, M menciona:

“yo trabajaba para un banco, como una ejecutiva personalizada y decidí dejar el banco para dedicarme ya a ejercer lo que yo quería o el sueño que yo tenía, por eso intenté ingresar al INA donde se me dio la oportunidad y terminé la carrera y me incorporé al mercado...”

El tercer paso dentro del proceso de la búsqueda activa de un empleo, se establece como la generación de las herramientas, como el curriculum vitae, mismo que tiene como objetivo el poder conseguir una entrevista. Por lo que siendo el primer acercamiento que tendrá el contratante con la persona postulante se debe de poner especial cuidado a los detalles, lo cual según los autores bajo los que Guevara (2014), hace tales afirmaciones, expresan que “ningún curriculum podrá hacer milagros, pero debe ser su arma que le permita ganar la batalla” (Alles, 2009, citada por Guevara, 2014.p.40).

En el caso de este paso, los datos recolectados por medio de las entrevistas realizadas, se muestra como una tendencia, que bajo la dirección del personal profesional de Orientación dentro del INA, todas las mujeres lo llevan a cabo, como menciona R, “(...) en el INA nos dieron como una plantilla digámosle, pero... obviamente le faltaba un montón, entonces hice mi curriculum, lo preparé bien, adjunté todos los títulos (...), y se refuerza con lo manifestado por E.M, quien manifiesta, ”en cuanto a lo del currículo sí nos dice que sea lo más comprimido posible, y ya si la persona le pide y realmente está interesado, bueno se aplica a llevarle todos los documentos que sean solicitados.”

El cuarto paso consiste en el establecimiento de canales de búsqueda, los cuales las mujeres participantes comparten a nivel general, y describen como: 1. Dirigirse de manera presencial a diferentes empresas, las cuales ellas perciben y relacionan con su ámbito laboral, 2. Búsquedas en internet, en plataformas como facebook, en páginas de empleo, y 3. A través de referencias por parte de personas cercanas. Por ejemplo, E.C expresa: “Sí a la hora de la llegada nosotros, bueno yo ya he entrado a ciertas páginas como a busco empleo y otras páginas y he hecho curriculums (...)” “Sí, recomendaciones, y yo fui y me presenté (...)”

El quinto paso se establece como la necesidad de planificación de la búsqueda, donde según Llauder (2010), citado por Guevara (2014), supone que es preciso diseñar un plan de trabajo, que comprenda una agenda que responda al manejo controlado de cada uno de los pasos realizados. Esto generará un sentido de orden que facilita el proceso. Este paso, sin embargo, no parece estar presente de forma explícita en las mujeres participantes de este estudio, ya que ellas no guardan registro de los pasos que efectúan para llevar a cabo su búsqueda de empleo, pero si están conscientes del orden que se lleva a cabo, según lo descrito hasta el momento en párrafos anteriores.

El sexto y último paso se refiere a la llegada de la entrevista de selección, a la que incuestionablemente no es sencillo llegar, donde, “su principal aliado es la preparación de la entrevista. La preparación abarca cómo vestirse, su actitud ante el entrevistador y la investigación sobre su posible empleador” (Alles, 2009, citada por Guevara 2014, p.42). Para este paso las mujeres reciben asesoría, como lo expresa E.M “(...) ellos dicen: ¡en la entrevista tiene que tratar de estar lo más relajado, no tiene que demostrar frustración, manejo en... en el tema y dominio con sus expresiones (...), donde K aporta que al manifestar quien es la persona profesional encargada de llevar a cabo dicha asesoría, “Días antes de ya ir a la práctica, llegaba la orientadora nos explicaba la forma correcta de cómo debíamos presentarnos, (...), como ir vestidos (...), como qué cosas podíamos decir(...)” .

Sin embargo, es necesario mencionar que las experiencias en relación a este último paso no han sido satisfactorias, ya que ellas expresan haber recibido cuestionamientos que percibieron como machistas, y cargados de estereotipos de género, a saber;

“¿usted vive sola o vive con su pareja o con quién vive? Y yo: ¡no, no, yo vivo con mis papás! Y me decían: ¿y tiene pareja? Y yo: Sí. Y me dice: ¿y usted planifica?, y yo dije: ¡¿perdón?! y entonces dicen: ¡bueno, no, no, le cambio (...) ¿cómo se ve dentro de 5 años? ¿Va a querer ser mamá o no? (...) me decía: ¿usted se ve casada? ¿Usted se ve como una mamá R? Y yo decía: ¡¿Perdón?! y yo: ¡pero es que yo soy demasiado joven para decirle eso, yo en este momento de mi vida no quiero hijos! Y él, no, no, no, ¿pero dentro de 5 años? ¿usted se ve con casa propia? ¿usted se ve con un esposo? (...) (R)

Al respecto, se valida lo propuesto por Alonso et al (2009), y lo señalado por Sanchís y Katzkowicz (2014), quienes coinciden, al afirmar que para las mujeres el

reconocimiento profesional no presenta relación constante con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en algunos casos, se basa en circunstancias externas al propio trabajo, como su vida personal y familiar, incidiendo negativamente, como consecuencia de ciertos estereotipos y prejuicios establecidos socialmente, situando a las mujeres "...en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles." (p.7)

En resumen se puede decir que a pesar de que las mujeres participantes de este estudio, han logrado vencer varios estereotipos de género, como lo demuestra su elección vocacional, y más allá de ese hecho, el mantenerse hasta finalizar sus estudios y egresar de una carrera técnica no tradicional para el género femenino, no han logrado traspasar ciertos roles de género que socialmente se entienden propios de la mujer, como el cuidado de la descendencia y de los progenitores en la edad de vejez, que las pone en desventaja al momento de evaluar el perfil de empleabilidad desde los seis pilares que propone Murillo (2014), especialmente por lo encontrado en relación con los elementos de disponibilidad, la conciliación, y su influencia en las posibilidades de mantenerse vigentes.

Finalmente se deduce que también la búsqueda de empleo se ve afectada de forma directa, ya que la misma contiene el perfil de empleabilidad como parte medular dentro de la confección del curriculum, el cual según Guevara (2014),

es el instrumento escrito más eficaz, tanto si se está buscando el primer empleo, como para cambiar de trabajo. Es fundamental poner máxima atención y cuidado en su elaboración, ya que este debe despertar el interés del seleccionador, para lograrlo se deben destacar los datos que se consideren relevantes. Este documento debe demostrar claridad congruencia, consistencia y pulcritud en su

presentación. En el caso de la búsqueda del primer empleo, en el cual no se puede demostrar experiencia, se debe destacar aspectos también importantes como la formación, las habilidades, las competencias y la disponibilidad para el trabajo. (p.39)

Por otra parte, las consecuencias del patriarcado, que reproducen los estereotipos y los roles de género, dispuestos desde la división sexual del trabajo, están presentes en las historias de las mujeres entrevistadas en los procesos de búsqueda de empleo.

4.2.1.2.2. Factores que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.

Al conocer las características del contexto que son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, se visualizan aquellos factores que favorecen u obstaculizan a nivel interno y/o externo la inserción laboral.

Es relevante señalar como punto de partida lo expuesto por Murillo (2017), al hacer referencia de Morin (2001) y Bertalanffy (1968), respecto de los conceptos de globalidad y totalidad, como categorías a considerar en la lectura que se hace del contexto y la relación con la vida laboral de las personas, en tanto “para comprender el todo es necesario conocer sus partes y para conocer las partes es necesario conocer el todo” (p.21).

En este apartado se presentan los factores del contexto que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, en respuesta a la interrogante de ¿Cuáles características del contexto son significativas en la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su

género?, y por ende al tercer objetivo específico, partiendo de los aportes de McQueen y Lindsay (2005), Pelayo (2015) y Murillo (2017), tomando en cuenta, los factores internos del contexto inmediato, que se abordan inicialmente desde la evaluación de las características individuales, entendidas como, las características demográficas, condiciones de salud y bienestar, y su capacidad de adaptabilidad y movilidad; los cuales relacionados a los elementos abordados en el apartado anterior, también intervienen en el perfil de empleabilidad.

En los factores internos se consideran, las circunstancias personales, que abarcan, circunstancias del hogar, cultura laboral y el acceso a los recursos como: transporte, capital financiero y capital social, que también se pueden entender como factores externos, pero en este caso interesa como las personas entrevistadas los incorporar de manera individual a su vivencia personal, es decir se comprenden como factores del contexto inmediato en la vida de las personas que también pueden favorecer u obstaculizar la inserción laboral, según la posición de McQuaind y Lindsay (2005).

En el caso de los factores externos se consideran los factores de demanda, desarrollados como, factores del mercado de trabajo y de contratación; por otro lado, la activación de factores de apoyo, considerados como políticas de empleo u otros factores que permitan la accesibilidad y la asequibilidad, los cuales coinciden con los elementos que se exponen el marco de la empleabilidad expuesto por McQuaind y Lindsay (2005), como factores externos.

4.2.1.2.2.1. Factores internos.

Como factores internos, se valoran las características individuales, demográficas, la capacidad de adaptabilidad y movilidad, además se suman las circunstancias personales, que consideran situaciones del hogar.

4.2.1.2.2.1.1. Características generales individuales.

En el caso del aporte hecho por Sanchís y Katzkowicz (2014), alrededor de los “Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres”, se señala una mejora en relación al acceso y participación de las mujeres en empleos de mayor calidad. Sin embargo, aún es notoria la segregación persistente en diferentes ocupaciones, lo cual sigue generando ventajas en el caso de los hombres.

El género, es considerado como un factor interno dentro de las características generales individuales, ya que de los relatos recopilados se constató que las entrevistadas perciben que el ser mujer es un obstáculo importante para poder insertarse laboralmente dentro del ámbito de trabajo en el que se han especializado en el INA.

Lo que Sanchís y Katzkowicz (2014), describen y señalan como la existencia de restricciones intrínsecas que condicionan la inserción laboral de la mujer y la ponen en desventaja, se basan en construcciones de género estereotipadas asociadas a comportamientos, expectativas y elecciones que toman éstas en el marco de dichas construcciones por división de sexo, como señala E.M “(...) porque en algunas empresas me he topado, que dicen, y me lo dicen desde un principio: ¡pero es que ahorita actualmente no estamos interesados en contratar a mujeres(...)”.

Por otra parte, la zona geográfica es otro aspecto dentro de las características demográficas, que influye como un factor interno del contexto inmediato en la inserción laboral, dado que en el caso de las mujeres que viven dentro del área metropolitana se evidencia que tienen mayores opciones de empresas a las cuales aplicar, siendo que el

mercado laboral es más amplio, donde las zonas francas y los parques industriales ubicados en su mayoría en la GAM abren esas posibilidades, lo que a su vez permite mayores posibilidades para movilizarse con mayor fluidez a diferentes espacios donde existen empresas contratantes; como se evidencia en el relato de K, al referirse a sus técnicas de búsqueda de empleo; “(...) caminar por todos lados los lugares más probables empresas grandes que tal vez tengan más igualdad de género, Heredia, Alajuela, zonas francas(...)”. Sin embargo, lo anterior tampoco ha sido presentado por las personas entrevistadas como una ventaja ante la oportunidad de ser contratada, ya que en el caso de K, ella aún no tiene empleo.

Las oportunidades de contratación se reducen fuera del GAM, como lo expresa la persona entrevistada que vive en Limón, quien desde su propia exposición de posibilidades se visualiza en una única empresa, señala;

“(...) cuando yo estaba empezando el curso de electricidad, esta empresa que viene entrando nueva con el mega puerto de APM terminals, firmó un convenio con el INA, donde decía que la prioridad de ellos era darle trabajo a los egresados del INA, entonces ellos prometieron trabajo para los de en ese momento los de núcleo eléctrico que estábamos saliendo (....) (E.M).

Lo cual también, se ve ejemplificado en el caso de la joven de Palmares quien a causa de las dificultades de transporte en las noches ella rechazó una oportunidad laboral, ella comenta;

“(...) solo que depende del horario, verdad, porque en Pipasa me habían hecho una entrevista, pero salía a las 10 de la noche de San Rafael y diay yo no tengo carro, y yo decía: ¿diay y cómo me voy a devolver? Entonces, esa esa vez sí

tuve que decir que no por el horario, la opción es taxi, o pirata pero no lo voy a pagar todos los días, y a esa hora no hay autobuses.” (R).

A partir de la referencia anterior, y otros datos recolectados que se pueden constatar en el apartado del resultados, se destacan que los factores demográficos, así como el género, se consideran obstáculos que desfavorecen la inserción laboral, pero el que cobra más peso, según la percepción de las mujeres entrevistadas, en referencia a la inserción propiamente en su ámbito de especialidad técnica, es el factor de género, siendo el más permea sus posibilidades de ingresar al mundo laboral, por medio de su colocación en un empleo dentro de los sectores como: metalmecánica, eléctrico y mecánica de vehículos. Percepciones que se fundamentan en las experiencias que han vivido al momento de buscar empleo, mismas que ya fueron abordadas en el apartado sobre la empleabilidad y búsqueda de empleo propiamente.

Se suma a lo anterior la adaptabilidad y movilidad, como parte de los factores generales individuales del contexto inmediato, que también obstaculizan la inserción laboral de las mujeres participantes de este estudio a nivel general, esto a pesar de que en algunos casos ellas manifiestan ser flexibles, tener capacidad de adaptarse y movilizarse libremente, se contradicen en sus relatos, lo cual se relaciona al tema de la conciliación, y la disponibilidad, en cuyo análisis se puede determinar que como consecuencia de los roles y estereotipos de género interiorizados por estas mujeres y personas cercanas de su contexto, a ellas se les hace demanda dar prioridad al desempeño de roles de género como el de cuidadoras, tanto de hijas, hijos o sus progenitores, quedando relegado a un segundo plano su desarrollo laboral y profesional.

Estrada (2005), hace referencia que entre las disposiciones aprendidas e internalizadas por las mujeres que las colocan en desventaja frente a los hombres, producto de la división sexual del trabajo, se encuentran algunos estereotipos que

nacen de la secuencia de lo establecido como orden natural dentro de una sociedad patriarcal, y entre ellos de forma relevante cabe señalar, la hostilización para laborar en horarios nocturnos y de madrugada.

Al hablar propiamente de movilidad, se tiene el siguiente ejemplo:

“Bueno, ahorita rechacé una oferta de una Piñera en Guápiles, del cual se me daba un salario bueno, eh se me daba casa, se me daba luz, agua, lo único que tenía que comprar era comida, y lo rechacé porque no podía irme por mis hijas, porque si yo no las voy a dejar y ellas no quieren irse conmigo, entonces sí tuve que rechazar una oferta en una Piñera. Porque no, no por las condiciones eran buenas, pero el lugar no, no, no era para mis hijas, entonces tuve que rechazar la oferta” (M).

Per meneando la no disposición a movilizarse el acceso laboral, aspecto reiterativo en otras participantes, que también han rechazado oportunidades laborales por motivo de no estar dispuestas a movilizarse lejos de su familia (padres, hijos e hijas, pareja sentimental).

4.2.1.2.2.1.2.Circunstancias personales.

Dentro de las circunstancias personales, que se toman como factores que pueden favorecer u obstaculizar la inserción laboral, sobresalen las circunstancias del hogar, lo que según McQuaid y Lindsay (2005), se entiende como, las responsabilidades de cuidado, enfocadas en familiares directos, como hijos, hijas y progenitores ancianos, así como otros aspectos que consideran importantes y que pueden ser influyentes, tales como los compromisos financieros, emocionales, de

tiempo, así como la capacidad de poder tener acceso a una vivienda segura, asequible y apropiada.

Por lo que, a través de los datos recolectados se ha podido establecer que existen circunstancias del hogar, que pueden convertirse en un factor interno que obstaculiza la inserción laboral, y en el caso específico de cuatro de las cinco mujeres entrevistadas, ya que para ellas el cuidado de sus hijos, hijas, o padres ancianos o enfermos, hace que ellas tengan menos presencia de flexibilidad, adaptabilidad y movilidad en su perfil de empleabilidad, como se vio en la subcategoría anterior.

Por otra parte, no parece haber diferencia, en el caso de una mujer que busque insertarse laboralmente en un área no tradicional para su género, el ser madre o no, ya que paradójicamente, la única de las cinco jóvenes que expresa no tener hijos o hijas, ni personas adultas mayores que dependan de ella, tampoco compromisos financieros, es la que lleva más tiempo en búsqueda de empleo e insertarse laboralmente en el área de la electromecánica, y a pesar de no ser un aspecto que se pueda tomar con peso significativo, y el cual se tiene claro que existen otros factores como los que se han venido analizando en categorías y subcategorías anteriores, si es imperativo señalar que tampoco ha generado mayor ventaja, para esta joven, al comparar su realidad con el resto del grupo.

Sin embargo, al indagar sobre el apoyo familiar como un factor dentro de subcategoría de los factores internos, se puede decir que se marca la tendencia entre las personas entrevistadas, de manifestar que a nivel familiar recibieron fomento y apoyo de personas significativas, desde el momento en que eligieron y decidieron estudiar en el INA carreras técnicas no tradicionales para el género femenino, manteniéndose como una constante hasta al momento de las entrevistas realizadas,

donde ellas siguen percibiendo dicho apoyo, anudado al recibido actualmente de sus parejas sentimentales.

En el mismo contexto, también se marca como una generalidad importante de mencionar, es que las cinco jóvenes tanto al momento de su elección vocacional, como actualmente, perciben falta de apoyo por parte de algunos familiares, compañeros y de la comunidad en general, para fomentar su participación e inserción laboral en espacios no tradicionales para el género femenino, como lo demuestran el relato de K, “(...) muchas veces que estaba desmotivada por profesores o compañeros del INA...”.

De tal manera se deduce que el apoyo, o desánimo, por parte de miembros de su entorno cercano, amigos, familiares, parejas, profesores, etc.; está marcado por dos polos opuestos, mediados al parecer por un grado de conocimiento alrededor contexto laboral, en tanto se dedican al mismo o similar quehacer laboral que ellas, lo cual puede apreciarse como un aliciente de apoyo, pero que de igual manera se presta para ser una causante de desánimo y falta de apoyo, justificado en el temor de que lleguen a ser excluidas, discriminadas, y la rudeza que conlleva el dedicarse a tales labores, la afirmación de R es muy clara, “mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón”, elementos que además se relacionan explícitamente, con el arraigo de la división sexual del trabajo, los roles y estereotipos de género, que se han abordado previamente bajo los aportes de Saltzman (1989), Lagarde (1995), Arroyo y Jiménez (2005), López (2005) y Estrada (2005).

Es importante incluir la diferencia que hay entre roles sexuales y roles de género, siguiendo a Lagarde (1995) y a Fernández (1998), quienes señalan que al hacer mención de roles sexuales se habla en relación a la designación que se da a partir de los órganos genitales con los que biológicamente se nace, siendo en primer orden los

que se toman en cuenta para la designación de los roles de género, como por ejemplo la maternidad y el amamantar. Pero al hablar de roles de género se refiere a los que ya se mencionaron, como el cuidado de los hijos e hijas, labores del hogar, etc., en las mujeres y de proveedor y productor de bienes a los hombres, por ejemplo, los cuales siguen presentes en la cultura costarricense.

Seguidamente, según Alonso (2009), la división sexual del trabajo, se da a partir de los roles asignados a cada género, lo que a su vez, genera los estereotipos, que han marcado la disposición para que los trabajos sean desempeñados a partir de tales pensamientos, siendo muestra de ello las manifestaciones hechas por personas como el tío y padre de R, atribuyendo labores propias al ámbito privado.

Por otra parte, en relación al acceso a los recursos, como otro factor interno, se determina que el mismo se divide en tres partes, entendiendo la primera, a) como acceso al transporte (el fácil acceso del transporte privado, y capacidad para caminar distancias adecuadas); b) como accesibilidad a capital financiero, y c) el acceso a capital social.

Respecto al acceso al transporte, se denota de manera recurrente, ser de suma importancia como vínculo para el alcance de mayores oportunidades de inserción laboral. A partir del relato de las jóvenes entrevistadas se corrobora que el no tener acceso a medios de transporte privados, que se puedan adaptar a sus necesidades particulares, se convierte en una limitante u obstáculo importante. Aspectos que también influyen como una restricción de movilización, que limita el acceso al mundo laboral, por lo que es vital validar la influencia que tiene el contar con este recurso para poder aumentar las oportunidades de inserción.

Como un segundo aspecto, la accesibilidad al capital financiero por parte de estas personas, según McQuaid y Lindsay (2005), entendiéndose como, “el nivel de

ingresos del hogar; la posibilidad de acceder a fuentes formales e informales de apoyo financiero, así como los alcances y espacio de tiempo que perdure cualquier dificultad financiera; acompañado de la gestión de los ingresos y la deuda.”(p.209). Durante la época de estudio las mujeres entrevistadas obtuvieron ayuda económica de sus parientes cercanos, donde, además, las tres jóvenes pertenecientes a zonas fuera de la capital, recibieron becas de comida, transporte, pasajes de autobús, u hospedaje, según sus necesidades, como se puede apreciar en expuesto por E.C “¡Yo no tenía que pagar nada! La verdad es que el INA es una institución espléndida, porque ellos hacen un estudio verdad, a ver cómo, cómo le ayudan al estudiante todo va entorno para ser mejor el nivel educativo (...)”

Actualmente, el apoyo familiar a nivel económico, de forma generalizada, al momento de la realización de las entrevistas, continúa siendo su principal forma de acceso a recursos financieros; a manera de ejemplo se muestra lo siguiente, “(...) mi papá es igual el que me ayuda y me apoya económicamente” (K). Esta situación financiera, causa en ellas, sentimientos de frustración, reflejadas en sus respuestas respecto a las fuentes de ingresos, como se puede percibir en la siguiente frase; “Díay solvencia económica, independizarme, ayudarle a mis papás económicamente, tampoco quiero ser mantenida digamos, por el resto de mi vida, ¡por Dios! ¡Mis papás tampoco son eternos, verdad!” (R).

El acceso a recursos financieros como factor interno interactúa con el desarrollo y bienestar humano, expuesto por Sánchez (2003), en relación al trabajo, siendo que “se contempla como un fenómeno humano y social, por cuanto contribuye al desarrollo y al bienestar de cada persona, a la vez que constituye un bien social” (p.259). De tal manera, se denota inicialmente el valor instrumental, que tiene trabajo, en su sentido más “simple”, donde siguiendo a la misma autora, se refiere a un valor sustancialmente económico, dirigido a la satisfacción de necesidades materiales, relacionadas con la obtención de bienes y servicios.

De tal manera se puede concluir que el acceso a recursos financieros es limitado para estas mujeres, al no haberse insertado laboralmente al momento de las entrevistas, donde el elemento más significativo para ellas, resultado de dicha situación es la frustración desarrollada por la falta de independencia que les genera no tener otra fuente de ingresos, y por ende de acceso a recursos financieros.

Cabe mencionar, que el no considerar la posibilidad de adquirir un préstamo para financiar alguna opción de emprender comercialmente con su propio negocio, por razón de no ser sujetos de crédito, desde la gestión financiera a nivel bancario, limita sus opciones a fuentes de apoyo asistencial; como lo evidencia a continuación:

“(...)buscar plata para poder montarme ya lo mío, pero sí (este) he pensado también en buscar ayuda, no sé de IMAS, INAMÚ, no sé, todavía no me he movido en eso para que ellos tal vez me puedan dar una ayuda para yo ya poder ejercer ya de lleno lo mío, verdad.”(M)

Como se evidencia, las posibilidades de acceso a recursos financieros, se convierte en un obstáculo al momento de ampliar las posibilidades de autogestión de empleo.

Como tercer punto, referente al acceso a capital social, según McQuaid y Linsay (2005), es comprendido, como la accesibilidad que una persona puede tener de apoyo personal y familiar, así como redes, tanto formales como informales de apoyo, dentro de la comunidad, tomando en cuenta la cantidad, alcance y estado de redes sociales informales.

De tal manera a partir de los datos recolectados se desprende de forma generalizada que las mujeres participantes de las entrevistas durante su época de

estudios recibieron y tuvieron acceso a capital social de fuentes formales como el INA, el INAMU y de forma más cercana a nivel interpersonal de personas profesionales en Orientación.

En el caso del INA, recibieron becas, como se evidencio anteriormente al abordar el acceso a recursos financieros; por parte del INAMU se les brindó seminarios orientados a la instrucción en temas de derechos e igualdad de género, y de las personas profesionales en Orientación obtuvieron apoyo ante situaciones de conflicto, además de información alrededor de legislación laboral. En referencia a ello, E.M menciona, “(...) ella nos explicó muchas cosas en cuanto a derechos y deberes; y digamos, en el sentido de políticas de trabajo que nosotras no conocíamos (...)”.

Sin embargo, a pesar de que las cinco expresan haber recibido los apoyos mencionados anteriormente, por parte del INA, el INAMU o personas profesionales en Orientación, se percibe en el relato de dos ellas reclamos específicos hacia el alcance de los apoyos recibidos. Propiamente en el tema de apoyo para su inserción laboral una de ellas expresa que:

“(...) no le dan seguimiento a uno...estuve yendo al INAMÚ, que tienen unas oficinas adentro del INA, en las mismas instalaciones y siempre me decían: no, es que estamos hablando con este, estamos tratando de meter... de hacer esto, de hacer el otro, pero nunca hubo como ninguna exigencia ni nada como para que me dieran a mi alguna oportunidad (...)” (M).

Una de las jóvenes de manera particular e interesante, señala en cuento a temas de género, una crítica importante, en tanto sitúa la reflexión no solo en el empoderar a la mujer para que se “defienda” en espacios laborales que parece estar dominados por

hombres, sino en trabajar con los hombres temas asociados a discriminación por razones de género, señala R;

“Pero para el hombre, ¡yo siento que también podrían hacer talleres de respeto! Para que ellos también entiendan que... o sea, que no lo preparen a uno a defenderse, ¿me entiende? ¡Si no que más bien preparen al hombre para que a uno no lo irrespete y a uno no le toque defenderse!”.

El acceso al capital social, dentro de la subcategoría de acceso a los recursos, las redes de apoyo formales brindan un aporte de suma importancia para que estas mujeres hayan podido llevar a cabo sus estudios técnicos, así como la atención de necesidades de adquisición de conocimientos en temas de derechos, deberes y leyes en pro de la igualdad y no discriminación de género. Aspecto que representa un factor favorecedor para la inserción laboral en la medida en que estas mujeres hayan podido concluir sus estudios, y por otra parte poder, expresar sus opiniones en relación a lo que consideran son necesidades que quedan desatendidas por parte de las instituciones que las apoyaron, lo cual a nivel investigativo es relevante retomar a modo de reconocimiento a estas organizaciones, pero a la vez un llamado de atención en tanto se evidencia la importancia de brindar un seguimiento más pertinente a las personas egresadas, que favorezca su proceso de inserción laboral.

En lo que respecta a las redes de apoyo informales, comprendidas especialmente como la familia o la comunidad en general, se evidencia que la familia cercana se convierte en un factor interno favorecedor de estas mujeres para poder insertarse laboralmente, sea a nivel económico o aún más allá, como red de apoyo para el cuidado de la descendencia, que en el caso de las mujeres entrevistadas juega en dos sentidos como apoyo y restricción.

4.2.1.2.2.1.3 Proyecciones laborales y personales a futuro.

Los hallazgos de esta subcategoría son emergentes y relevantes dentro del proceso de inserción laboral. En tanto, las proyecciones laborales y personales a futuro, consideran las dificultades y oportunidades que las entrevistadas, valoran para trazar un plan en torno a su realidad actual que favorezca su inserción laboral en su campo de especialidad técnica específica, de lo cual se obtiene que ellas valoran como su mayor proyección emprender su propio negocio como forma de auto gestionar su empleo; como se lee a continuación:

“Me veo administrando un taller...realmente... de mi propia parte o ya sea el negocio familiar o... aumentar, agrandar, hacer otra cede del mismo negocio, poner una venta de repuestos eh..., hacer un taller de motos, pero agrandar o expandir éste mismo taller de precisión que... que es el negocito familiar. (K)

Es importante mencionar que en el caso de la mujer que tiene más experiencias laborales previas, por su edad, ha proyectado incluso, a pesar de no descartar del todo continuar sus estudios, el emprender un negocio propio en el área de mecánica, “(...)ya estoy pensando más en lo propio, en lo propio de ya no tener jefe, ya no me maltraten, yo acomodarme mis horarios, sí me entro dinero, que sea mío, si no entró, diay buscar cómo hacer(...)”(M).

Estas proyecciones futuras, se ven afectadas por la dificultad que representa insertarse en espacios laborales tradicionalmente masculinizados a la que se enfrentan en la búsqueda de empleo, algunas de ellas han pensado en cambiar de oficio, específicamente, una de ellas, plantea la posibilidad de ser manicurista, menciona;

"Eh ahorita...me metí a un curso de uñas artificiales integral de uñas, como para ejercer una extra económica para traer a mi casa, entonces di si no me coloco en

la parte de mecánica (este) pienso ya meterme a lleno en lo que es uñas y belleza.” (M)

Aspecto importante que permite percibir un tránsito entre una fuente laboral que provee dificultad y poca gratificación a otra que se visualiza como una posibilidad no solo de ingreso estable sino de realización personal, relacionado estrechamente este punto con lo que plantea Sánchez (2003).

La opción que visualizan para poder desarrollarse en sus áreas de especialidad técnica, giran alrededor de gestionar emprendimientos empresariales, donde están conscientes de la necesidad paradójica de tener que enfocarse en obtener estudios más avanzados para insertarse laboralmente, o generar proyectos paralelos para poder alcanzar dicha meta, como el caso expuesto por M y K anteriormente, siendo de la misma forma contradictorio al momento de contrarrestarlo con la realidad de sus circunstancias personales en razón del acceso a capital financiero, las cuales indudablemente interactúan de forma dialéctica, dando evidencia de la complejidad e importancia que tiene el poder ingresar al mundo laboral por medio de la obtención de un empleo, para realizar dichas proyecciones.

Retomando lo que expone Murillo (2017), citando a Morin (2001) y Bertalanffy (1968), los conceptos de globalidad y totalidad, permiten comprender de forma dialéctica la influencia de los factores que hasta este momento se han presentado como obstaculizadores dentro del proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género, y permite considerar lo siguiente:

“(…) el proyecto de vida de las personas no se puede alejar de las condiciones globales y a su vez es necesario reconocer que las condiciones del contexto están viendo afectadas por cómo las personas están tomando decisiones y

construyendo su proyecto de vida, tal y como es el caso de quienes emprenden su propia empresa ante una carencia de empleos.” (Murillo, 2017,p. 21).

En este punto es imperativo mencionar la importancia que juega para estas mujeres desempeñarse en lo que ellas consideran su vocación, esto a partir de las manifestaciones de sus proyecciones a futuro, donde a la opción de emprender su negocio propio enfocado en el sector de especialidad técnica, denota como éstas lo mantienen dentro de su proyecto de vida, lo cual desde lo que expone Tintaya (2016) “la realización vocacional alude a la satisfacción consigo mismo que se vive al momento de ejecución del proyecto de vida, al momento en el que se vive la vocación proyectada” .(p.50), por lo que se denota fuertemente las implicaciones a nivel personal que tiene el que no logren insertarse laboralmente.

4.2.1.2.3. Factores externos.

En este apartado se abordan factores contextuales externos, los cuales se definen siguiendo a McQuanid y Linsay (2005), haciendo referencia a factores asociados a la demanda en el mercado de trabajo y los de contratación. Además, se realiza un acercamiento a factores de apoyo, como por ejemplo, a las políticas de empleo, que pueden generar oportunidades de inserción laboral.

4.2.1.2.3.1 Factores de demanda y de contratación

Se analizan elementos como el nivel de demanda, tanto a nivel regional como local, los cuales pueden llegar a ser diferentes según la zona geográfica, acompañado del nivel de desarrollo socio económico, y del tipo de contexto empresarial donde las mujeres en búsqueda de empleo se desenvuelven.

Partiendo del relato de las entrevistas realizadas, se analiza como una generalidad la percepción de la existencia de una alta demanda laboral a nivel del mercado de trabajo, menciona R, “eh... Dos Pinos, Pozuelo, aquí en Palmares se Cebol, eh Agrotec, eh... la bizcochera, ¡hay un montón!”, en esta percepción de alta demanda, no se percibe diferencia entre las mujeres que viven en el área metropolitana y las que viven fuera de ella, todas consideran que existe demanda suficiente dentro de sus áreas laborales técnicas.

Sin embargo, la perspectiva no es igual de positiva, al pensar en la competencia, frente a otros posibles postulantes de una misma vacante, en tanto ellas hacen referencia a situaciones directamente relacionadas con discriminación por razones de género, de parte de las empresas que prefieren contratar hombres; asociado directamente este hecho por las personas entrevistadas como un acto discriminatorio, lo cual está asociado con lo que el Instituto Andaluz de la Mujer 2009, señala como discriminación, a saber; “Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción u omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. (Citado por la Organización Mundial del Trabajo (2014), p.30.).

Este elemento, representa desde los hallazgos de esta investigación, un punto medular de abordaje desde la Orientación laboral, abordar el tema de la discriminación de género es un trabajo tanto de hombres y mujeres por construir una ciudadanía más inclusiva y equitativa, estos principios debe regir la formación profesional y los procesos

que se hacen en miras de favorecer la contratación como señalan McQuaid y Linsay (2005), cuyo fin sea eliminar manifestaciones de discriminación, como por ejemplo, sobre la base de la edad, el género, la raza, el área de residencia, la discapacidad, la duración del desempleo; además la forma y grado en que los empleadores utilizan las redes informales; exigiendo únicamente calificaciones o credenciales apropiadas.

Es importante mencionar que en otros casos las razones que ellas perciben como un factor obstaculizante y que puede limitar a los contratantes dentro de estos ámbitos laborales específicos, se deben a temas de infraestructura, a saber;

“Encontrar una empresa adecuada, o que tengan, que sepan o que estén adecuadas a tener a una mujer trabajando en ellos, porque en la mayoría de empresas y talleres no piensan en que tal vez algún día va a llegar una mujer a trabajar con ellos, entonces tienen todo adecuado para que todos digamos un vestidor para hombres, un baño para hombres, todo para hombres! ¿Pero, y si llega una mujer? (K)

Por otra parte, es relevante señalar que, dentro de los factores de contratación, es percibido que las mujeres deben de esforzarse doblemente, en comparación con los hombres para desempeñarse en trabajos con igualdad de funciones, como lo expresa E.C, “... una mujer tiene que demostrar el doble de las capacidades que un hombre... una mujer llega y se equivoca, entonces ya comienzan las dudas y comienza el entorno a girar alrededor de uno donde la gente piensa y dice que uno no sabe...”.

De tal manera, se concluye como un factor externo, obstaculizante para la inserción laboral, son algunos factores asociados directamente con la contratación, como lo son la discriminación por razón de género y los estereotipos de género, desde la perspectiva de las mujeres participantes.

4.2.1.3 Activación de factores de apoyo.

Como activación de factores de apoyo, McQuanid y Linsay (2005) se refieren a las políticas públicas, por ejemplo, “de empleo”, que buscan y pueden fomentar la igualdad de oportunidades entre las personas al momento de buscar colocarse laboralmente. Según lo manifestado por las mujeres entrevistadas, durante la formación técnica en el INA, las mujeres de carreras no tradicionales reciben asesoría en materia de la política de derechos laborales y no discriminación; siendo importante señalar que dos de ellas manifiestan que las empresas están conscientes de las leyes existentes.

En este sentido, se percibe que dicha política aumenta sus oportunidades de inserción laboral, sin embargo, está presente a nivel general entre las entrevistadas que existen empresas que no las aplican, lo cual se reafirma con el siguiente ejemplo, “lo de las empresas que tienen que ser 60 y 40, eso me parece muy bien, pero las empresas que no lo cumplen (...)” (R).

En referencia a la política a la que hace referencia R, parece haber una mala interpretación en relación a lo que ella entiende como el favorecimiento del 40% que debe de propiciarse para las mujeres a nivel laboral, ya que en el código laboral vigente en nuestro país no se establece tal directriz, donde se establece tal anuncio es

La reforma al Código Electoral de 1996 (Ley 7.653), donde se hace alusión específicamente a la fijación de una cuota del 40% “en las listas para elecciones de asambleas distritales, cantonales y provinciales (art. 60) y establece que los partidos políticos deberán incluir en sus estatutos los mecanismos necesarios para asegurar la participación de las mujeres, al menos en un 40%, tanto en su estructura partidaria como en las papeletas para los puestos de elección popular y en las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales” (art. 58, inc. n, art. 60 y su transitorio).

Siendo lo anterior, según la CEPAL (2012), reformado bajo el proyecto de ley número 8.765 sobre reforma integral al Código Electoral, aprobado en 2009, donde se;

“(...) incorporan los principios de igualdad, no discriminación y paridad (50% de mujeres y 50% de hombres) en las estructuras partidarias y en las nóminas para los puestos de elección popular (estas últimas con alternancia por género), así como las definiciones referidas al uso de los recursos financieros destinados a capacitación.”(p.3)

Sin embargo si existen protecciones específicas en el nuevo Código de Trabajo de nuestro país, donde en el capítulo siete se dirige específicamente a establecer y hablar “Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad” , donde se señalan prohibiciones hacía la contratación de mujeres;

“para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará en el reglamento.(...) También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del CÓDIGO DE TRABAJO 29 Incluye las modificaciones de la Ley N° 9343 “Reforma Procesal Laboral” desempeño del trabajo de las

mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza.”(pp.28-29)

Además, incorpora otras prohibiciones horarias, y protección ante despidos en presencia de embarazo y lactancia, dispuestos en los artículos 94 y 95, en los cuales no se pretende ahondar. Sin embargo, es necesario mencionar que en el mismo contexto, “se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica.” (Artículo 404, p.10), sumado a “Todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones gozarán de los mismos derechos en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna. (Artículo 405, p.10).

Por otra parte en la página web del Ministerio de Trabajo, se puede encontrar información sobre el programa “Mi Primer Empleo”, que busca la inserción de poblaciones social y económica desfavorecidas en el tema de empleo, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, por medio de un incentivo económico a las empresas que contraten a personas con estas características, donde se hace la salvedad de que las empresas solo pueden contratar un máximo de 20 personas bajo este beneficio.

En consecuencia se puede constatar que existe una preocupación a nivel gubernamental por favorecer la inserción laboral de las mujeres, así como de otras poblaciones en desventaja, y a la vez protegerlas. Sin embargo, es necesario valorar como están interpretando la información proporcionada por parte de las mujeres entrevistadas y como esto influye en sus expectativas laborales, así como en su realidad, ya que para ellas estas iniciativas son buenas, pero en el caso específico de

sus realidad como mujeres que buscan insertarse en empleos no tradicionales para su género no han sido significativas.

Por otra parte, también reconocen, a nivel general, que por parte del personal del departamento de Orientación del INA, recibieron de manera consciente y como parte de esquema educativo, asesoría y acompañamiento para su transición escuela-trabajo, por medio de seminarios y la gestión de su práctica profesional para acercarlas a la realidad laboral. Cabe enfatizar que a pesar de existir políticas a nivel gubernamental para fomentar la contratación de las mujeres, la perspectiva y experiencia de las mujeres entrevistadas es que las mismas no se cumplen, por lo que, a pesar de poder ser un factor externo favorecedor, no ha llegado a cumplir su objetivo.

En relación a las políticas de acceso al empleo, propiamente en lo relacionado al tema del apoyo de la transición escuela-trabajo, se brinda un reconocimiento importante, a la asesoría recibida por parte del personal del departamento de Orientación del INA. Sin embargo, las dificultades para su inserción laboral, entre las cuales se pueden mencionar; las preferencias generales de las personas empleadoras, como hecho más representativo, la discriminación por razones de género experimentadas, son puntos que requieren ser más abordados desde una mirada preventiva y de desarrollo.

Es importante señalar acá, la paradoja que plantea Murillo (2017), asociada a que más estudio y especialización no garantizan el empleo, lo cual se plantea en un contexto socio político marcado por la incertidumbre que exige mayor competitividad, es decir, “(...) profesionales altamente calificados con estudios universitarios de posgrados, pero con poca posibilidad de ingresar al mundo laboral, por lo que la titulación será necesaria para competir, pero al mismo tiempo no asegura el empleo”.

4.2.1.3. Orientación e inserción Laboral.

Esta categoría da respuesta a dos objetivos específicos de la investigación, en primer lugar como ha sido el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género. Seguidamente se determina los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral.

4.2.1.3.1. Proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género

Dando respuesta tras el análisis, a cómo ha sido el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género, cabe señalar que se visualiza siguiendo los aportes de la teoría de transiciones planteados por Rodríguez (2002) y Schlossberg, Waters y Woodman (1995), además de Sánchez, (2003), de la siguiente manera.

Según Schlossberg, Waters y Woodman (1995), existen diversos factores que ayudan a las personas a afrontar las transiciones, y la forma como la describen es de forma secuencial. Considerando cuatro variables, siendo la primera la variable situación: que hace referencia a preguntarse ¿qué es lo que está sucediendo?, la segunda es la variable yo: que se refiere a preguntarse ¿quién es la persona que está viviendo en la transición?, la tercera es la variable apoyo: que debe de responder a la pregunta ¿qué ayuda está disponible?, y la cuarta y última es la variable estrategia: la cual hace referencia a ¿cómo enfrenta la persona la transición?

En consecuencia, es necesario abarcar dichas variables y dar respuesta a las preguntas que orientan a cada una según las mujeres participantes de la investigación. Es importante partir aclarando que la transición por la que se encuentran pasando las

mujeres entrevistadas se ha definido como una esperada, ya que éstas se deducen por su carácter normativo, como se evidencia en la subcategoría de “proyecciones laborales a futuro” y a el valor y significado atribuido a la inserción laboral, estas mujeres esperan que después de haber finalizado sus programas de estudio y haberse egresado poder insertarse laboralmente en su área de especialización técnica.

De tal manera, previamente se retoma la categoría de empleabilidad y búsqueda de empleo, se desprende el valor y significado atribuido a insertarse laboralmente en áreas técnicas específicas, esto como una forma de comprender el peso que tiene a nivel subjetivo para las mujeres participantes de presente estudio, el lograr llevar a cabo su proceso de inserción laboral, es decir colocarse en un empleo y mantenerse en él.

Las mujeres que participaron de las entrevistas, le atribuyen un valor económico en términos monetarios a insertarse laboralmente, enfocado al mismo tiempo en la forma de poder obtener independencia económica y sustento familiar, como lo expresa K, “Un medio de salir adelante, de salir yo, sacar a mi hijo y a mi familia; porque ahora di trabajar es lo más importante (...)”

Por otra parte, también es la forma de poder poner en práctica lo que estudiaron y sacar adelante las tareas que le sean encomendadas lo cual les genera confianza y reconocimiento en ellas mismas. El sentirse realizadas profesionalmente, las llena de placer e incluso una de ellas menciona que es ver un sueño hecho realidad; “¡Di yo creo que es el sueño de todos jajaja porque trabajar en lo que a uno le gusta no es no es trabajo en realidad!” (E.C). Incluso les produce la emoción de reconocerse como capaces de desempeñarse en este tipo de labores no tradicionales para su género, E.M, menciona;

“(...) para mí es algo que me llena mucho, se consigue un placer! Al ver que yo puedo hacer todo lo que a mí me enseñaron, me llena de mucha alegría, ¡me da... eso de que... lo logre! ...conseguir darle la medida que necesita la empresa, sé que puedo y soy capaz.”

Estos aspectos señalados por las entrevistadas, puede determinar que a pesar de haber un reconocimiento de la necesidad de insertarse laboralmente para obtener remuneración económica e independencia de sus familias, el insertarse laboral representa realización profesional y personal, adquiriendo incluso un carácter social y político siguiendo a Sánchez (2003), que busca romper con cierta normatividad asociada al género como se ha analizado. Sin embargo cabe señalar, que esta aspiración laboral es limitada por una serie de factores internos y externos que afectan el perfil de empleabilidad de estas mujeres como se ha analizado ampliamente, pero lo se busca con lo señalado hasta acá es evidenciar de manera vasta como es ésta una transición definitivamente esperada.

Por otra parte, retomando las variables de “situación” y la variable “yo”, que generan las preguntas: ¿qué es lo que está sucediendo?, ¿quién es la persona que está viviendo en la transición?, es importante señalar que el evento propiamente es la inserción laboral, y quienes la están viviendo son las cinco mujeres participantes de la investigación.

En el caso de la tercera variable, comprendida como “apoyo”, que responde a la pregunta: ¿qué ayuda está disponible?, se obtuvo que familiares cercanos y algunas otras personas de su contexto cercano, han sido su mayor apoyo en el paso por esta transición, sin negar la existencia de políticas a nivel gubernamental que buscan brindar dicho apoyo, pero que no han logrado alcanzar resultados en la realidad de las mujeres entrevistadas.

La cuarta y última variable, definida como “estrategia”: la cual hace referencia a ¿cómo enfrenta la persona la transición?, sin negar el hecho de que cada persona pasa por la transición de manera diferente, se extrae de los datos recolectados que las mujeres participantes enfrentan esta transición haciendo uso y practica de diferentes pasos y herramientas para buscar empleo, así como la planificación y visualización de su interés por continuar estudiando, y por emprender un negocio propio.

Dentro de la misma línea, en respuesta a las preguntas anteriores, se han tomado en cuenta los aspectos personales que diferencian a cada una de las participantes antes de poder generalizar y hacer esta afirmación, lo que se puede corroborar desde el análisis descriptivo (resultados) realizado previamente.

Por otra parte, hay que hacer referencia que una transición se da como consecuencia de un evento esperado, como parte del ciclo de vida, por ejemplo la inserción laboral luego del egreso de los estudios, pero también se dan transiciones cuando un evento esperado no ocurre, y en ambos casos, conlleva y provoca cambios en los roles, relaciones, rutinas o suposiciones de la persona a respecto de ese evento., donde en la situación en la que se encontró a las mujeres participantes de esta investigación se puede decir que los cambios ha provocados en ellas se denotan en pasar del rol de estudiante a personas en búsqueda activa de empleo, donde sus rutinas también se han visto alteradas debido que pasaron de tener un planeamiento de asistencia ahora se quedan en casa.

Por último, en relación al análisis desde la teoría de las transiciones, se debe abordar que al momento de realizar las entrevistas, esta transición se puede catalogar como “**sin evento**”, ya que como lo establecen Rodríguez (2002) y Schlossberg, Waters y Woodman (1995), cuando una transición es esperada y esta no se da, no ocurre, se designa de ésta manera, lo cual altera la vida de la persona en relación a cómo la persona se ve a sí misma y la manera cómo se comporta, lo cual para las

mujeres participantes existe en la posibilidad de insertarse laboralmente verse a sí mismas satisfechas e independientes si la logran, y frustradas y dependientes de no lograrlo, por lo que se enriquece aún más el análisis al poder decir que es una transición sin evento y personal.

Aunado a lo anterior, también cabe señalar que al existir una posibilidad de que se genere una transición sin evento, se puede derivar en la insatisfacción que se debe entender más allá del “simple” hecho de no poder insertarse laboralmente, sino que desde lo que aporta la teoría referida a la vocación, tiene mayores implicaciones, las cuales se describen de la siguiente manera;

“La realización vocacional constituye una parte del desarrollo de la vocación del sujeto. En este proceso hay dos aspectos relacionados: a) la proyección de la vocación, el momento de la visualización, delimitación y asunción de objetivos de vida, a la articulación de posibles actividades a realizar, a la elaboración de un plan de vida, y b) la realización de la vocación, es decir, la aplicación del proyecto de vida, la ejecución de las actividades de acuerdo con los objetivos planteados.” (Tintaya, 2016, p.50)

De tal forma, se puede ver como dentro de los desajustes y/o cambios que conlleva el pasar por una transición, y específicamente sin evento, conlleva consecuencias sumamente trascendentales.

Dentro de esta categorización de transición sin evento, es importante hacer referencia a aquellos eventos enfocados en aspiraciones personales, que no llegan a darse, pero también se puede catalogar como transición de “**retraso**”, debido a que estas se refieren a aquellos eventos que aún no han ocurrido según los criterios del ciclo vital, o normativas sociales, pero que aún es posible que ocurran.

Facilitar la claridad sobre el tipo de transición y las particularidades dentro de la teoría que las aborda, representa un aporte relevante para el quehacer profesional de la persona profesional en el área laboral, ya que profundizar en su comprensión en una población tan específica como mujeres en empleos no tradicionales para su género, permite agenciar con mayor claridad acciones para favorecer la inserción laboral, como se abordará en el siguiente apartado.

Se logra determinar que existen diversas evidencias de los diferentes obstáculos que afrontan estas mujeres al momento de buscar insertarse laboralmente, a causa de la interiorización de roles sexuales, estereotipos de género, así como la división sexual del trabajo, tanto a nivel personal (factor interno), como a nivel social (factores externos), demostrados en el análisis realizado en cada una de las categorías y subcategorías presentadas con anterioridad.

Tras lo anterior, es importante señalar que el conocer las motivaciones hacía el hacía el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje, como primer objetivo específico de esta investigación, fue de mucha importancia para poder comprender que existe un momento previo al inicio del proceso de inserción laboral, que se encuentra marcado por varios aspectos que la influyen de forma significativa para poder concluir de manera satisfactoria con el egreso, como lo son: intereses, expresados desde la niñez por medio de juegos, las motivaciones al logro, la posibilidad de obtener reconocimiento y prestigio como mujeres no tradicionales, los mensajes positivos y el apoyo de figuras significativas, tanto de su núcleo familiar inmediato, como de personas ajenas a él.

Por otra parte, el identificar las características que favorecen la empleabilidad de las mujeres, para poder insertarse laboralmente en empleos no tradicionales para su género, como segundo objetivo específico, brinda la oportunidad de conocer que a

pesar de que las mujeres participantes de este estudio, han logrado vencer varios estereotipos de género, siguen existiendo roles que desde su asignación por razón de género, como el cuidado de las hijas e hijos, y los ya mencionados precedentemente, afectan de manera negativa su perfil de empleabilidad, debido a lo encontrado en relación con los elementos de disponibilidad, la conciliación, y su influencia en las posibilidades de mantenerse vigentes, lo que a su vez, también afecta su búsqueda de empleo de forma directa, reflejado en las manifestaciones de personas a cargo de la selección de personal, como se evidencio en los relatos alrededor de este tema.

Otro hecho a considerar, es que al analizar cuáles características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, se manifiesta que existen aspectos demográficos significativos que llegan a obstaculizarla, como el factor género y el lugar de residencia geográfica, ; ya que se presentan una relación directa de afectación para lograr la conciliación, esto en función de que señalan autoras como Arroyo y Jiménez (2005), Alonso et al (2009) y Lagarde (1995), en relación con el cuidado de la descendencia y de los progenitores, y como ya se expuso anteriormente, es un elemento de suma importancia dentro del perfil de empleabilidad, como lo expone Murillo (2017), el cual a su vez puede ser considerado un factor interno.

Aunado a lo anterior, se evidencia la afectación de su capacidad su movilidad y adaptabilidad para aceptar empleos donde tengan que dejar su lugar de residencia actual, al acceso al transporte que les limita el adaptarse a horarios de salida nocturna, al igual que la accesibilidad a recursos financieros, por los mismos motivos ya se señalaron, también como factores internos.

Sin embargo, el apoyo familiar como factor interno del contexto inmediato, se considera como favorecedor de la inserción laboral, debido a que el apoyo económicos, y respaldo para las que tienen hijas o hijos, se convierte en una

oportunidad para poder continuar estudiando, con el objetivo de poder colocarse laboralmente en el futuro.

A modo de resumen los factores a nivel interno que no favorecen la empleabilidad de las mujeres entrevistadas, se muestran en la dificultad para poder tener disponibilidad, movilidad, adaptabilidad y conciliación, según lo propuesto por autores como Murillo (2016) (2017), y McQuaid y Lindsay (2005).

En el mismo orden de ideas, se obtiene que algunos factores asociados directamente con la contratación, como las preferencias generales de las personas empleadoras, donde salen a flote manifestaciones de discriminación por razón de género y los estereotipos de género, intervienen como obstáculos para la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, lo que deben de ser tomados como los hechos más representativos, que requieren ser más abordados desde una mirada preventiva y de desarrollo.

De tal manera, se puede concluir que el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género se conforma de diversos componentes que interactúan de forma dialéctica, para favorecerla o obstaculizarla, los que se definen como: la empleabilidad, ocupabilidad, factores contextuales internos y externos, donde los principales favorecedores son, el apoyo de figuras significativas de su contexto cercano, y los elementos de empleabilidad presentes de manera más fuerte en sus perfiles, como lo son la proactividad, la vigencia, y las relaciones interpersonales favorables, como factores internos, junto con las políticas gubernamentales como factor externo, sin que sean significativos al momento de considerar la inserción laboral, donde los obstaculizadores se mencionaron en los párrafos antecesores.

4.2.1.3.2. Aporte de la persona profesional en Orientación para favorecer la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.

En esta categoría, se da respuesta de forma específica al objetivo número cinco de esta investigación. Tras la información generada y analizada se ha definido de vital importancia el trabajar desde la disciplina de Orientación las transiciones, Rodríguez (2002) y Schlossberg, Waters y Woodman (1995), concuerdan en que la transición hace referencia a cambio, según Schlossberg, (1984), citada por Sánchez, (2003), una transición es “un estado de tránsito o de cambio de una situación a otra; por tanto, incluye las nociones de cambio y adaptación.” (p.238), identificándose en las vivencias de las personas entrevistadas acorde a la teoría, un momento previo a la inserción laboral, el segundo justo en el momento de la inserción, que es el que marca el inicio de la transición al mundo laboral y un tercero denominado post inserción laboral.

El primer momento, se entiende como la preparación previa al egreso del área de especialidad, que representa en muchos casos el primer acercamiento al mundo laboral. Un segundo momento es comprendido como el durante, siendo relevante el apoyo y acompañamiento al dar inicio con el proceso de inserción laboral, por medio de la búsqueda de empleo. Este segundo momento contempla, marca el final de la transición al mundo laboral, y articula otras demandas y exigencias importantes de ser consideradas, en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para el género femenino.

En consecuencia de lo anterior, hay un tercer momento que se debe de considerar dentro del quehacer de la persona profesional en Orientación, entendido como el seguimiento post inserción laboral, donde se pueda registrar cuales son los aspectos que ayudan a que las mujeres que eligen estudiar y egresar de carreras no tradicionales para su género, se mantengan dentro de un empleo con el paso del tiempo, o por el contrario, si no lo han logrado, indagar el porqué.

Este apartado de manera específica hace referencia a cada momento caracterizándolo y señalando los aportes de la persona profesional en Orientación Laboral, considerando los relatos de las personas entrevistadas y los principales referentes teóricos que sustentan esta investigación.

En relación al relato de las personas entrevistadas, los datos hacen referencia principalmente a los aportes de las personas profesionales en Orientación durante el primer momento definido como previo a la inserción laboral, relacionados con la orientación en cuanto al proceso que van iniciar al ingresar a estudiar al INA, donde se les asesora y brinda Orientación Vocacional, como lo describe E.C, en el texto siguiente, “(...)ellos tienen la función de ver que usted tome la carrera a la que, a la que usted tiene más afinidad, sí.”, además de información sobre, “¿cómo se va a calificar?, ¿cuántas materias son?, ¿cuánto va a durar?” (E.M).

Aunado a lo anterior, también, las mujeres entrevistadas relatan como parte del apoyo recibido de las personas profesionales en Orientación, antes de iniciar su proceso de inserción laboral, la información y asesoría para confeccionar su curriculum.

También es importante mencionar que apoyadas por personal del INAMU, las personas profesionales en Orientación, les brindan información relacionada a políticas en derechos laborales y salariales, se organizan reuniones y charlas sobre leyes, discriminación por razones de género, mediante la modalidad de seminarios se reúnen todas las mujeres de las áreas de formación no tradicionales, para compartir experiencias y favorecer el empoderamiento femenino, señala K;

“(...)las orientadoras que estaban en ese momento nos llevaban a todas las mujeres de especialidades no convencionales a retiros, nos daban charlas, nos hablaban sobre los valores, sobre el trabajo, sobre cosas así para... motivarnos a

nosotras mismas y tampoco dejarnos caer por ciertos comentarios profesores, compañeros o lo que hubiera”.

Se considera relevante seguir fortaleciendo lo que desde la profesión de Orientación se realiza en este primer momento previo a la inserción laboral, incorporando tanto a mujeres como hombres en estos procesos de sensibilización y capacitación. Adicionalmente es importante precisar los aportes de la persona profesional en Orientación, antes de dar inicio a su proceso de inserción laboral, que son rescatados por las personas entrevistadas, a saber;

1. Brindar asesoría vocacional para determinar la afinidad de la persona que desea ingresar a una carrera técnica. Lo cual las cinco entrevistadas reconocen.
2. Ofrecer información respecto al proceso de admisión, los elementos administrativos y curriculares de la carrera que eligen y en la que son admitidas, elementos que son abordados según comentan las entrevistadas pero requieren reforzarse.
3. Brindar un acompañamiento permanente en su primera experiencia de acercamiento al mundo laboral en su área de especialidad técnica, a través de la realización de la práctica profesional.
4. Seguir ofreciendo actividades formativas como charlas o seminarios que ofrecen información sobre políticas de empleo, cómo hacer su curriculum, como prepararse para una entrevista, así como enfrentar posibles situaciones de discriminación o acoso laboral.

Estas actividades emprendidas por la persona profesional en Orientación, dan cuenta de lo que Murillo (2017), de un rol de cambio en la figura Orientadora, en tanto desde sus funciones, busca generar incidencia dentro del contexto en el que se desenvuelve, estimulando el cambio en las personas orientadas, así como de las organizaciones, evidenciándose en actividades propias de “coordinación, diseño y planificación de acciones que dinamicen los recursos de las personas y de las organizaciones para favorecer el crecimiento de estas y sus lugares de trabajo”. (p.105)

Avanzando al segundo momento, definido como el “durante”, comprendido como el apoyo y acompañamiento que brinda la persona profesional en Orientación en la búsqueda de empleo, marcado por la finalización del programa de estudios, egreso y graduación formal, lo cual tiene congruencia con lo que expone Sebastián (2003), al considerar que dentro de las funciones de la persona profesional en Orientación el asesorar es una de ellas, y se basada en el principio de intervención, donde la acción orientadora se concentra en ayudar a las personas a enfrentar un problema o desajuste.

En tanto, las entrevistadas coinciden en que el aporte que se les brindo durante su búsqueda de empleo, se da en los primeros meses a partir de su egreso, lo cual ellas perciben, se limita a atender y generar lo siguiente:

1. Dudas que ellas realicen, como por ejemplo alrededor del salario.
2. Aviso sobre vacantes y se les consulta si desean que el *curriculum* de ellas se ha enviado a valoración por medio de la plataforma virtual de empleo.

De tal manera, el aporte durante la búsqueda de empleo de las mujeres participantes, por parte de las personas profesionales en Orientación, es muy valioso en cuanto a despejar las consultas que ellas realicen alrededor de políticas laborales, así como el soporte en cuanto a la aplicación virtual a posibles oportunidades de trabajo, por medio de la plataforma www.buscoempleocr.com, en convenio con el Ministerio de

Trabajo, y el Ministerio de Educación Pública. Sin embargo desde las experiencias de las mujeres entrevistadas se evidencia un vacío en los dos últimos momentos dentro del proceso de inserción laboral.

Asociado al tercer momento post ingreso laboral, dos de las mujeres participantes, plantean a modo de reclamo que el apoyo que se brinda se realiza en un lapso de tiempo muy corto después del egreso, durante su búsqueda de empleo. De tal manera se sugiere que las personas profesionales en Orientación que tienen acceso al trabajo con esta población específica, extiendan el acompañamiento que brindan en esta etapa de egreso.

En este último momento, es importante dar énfasis a la relevancia del seguimiento post inserción, en el que brinde un acompañamiento más prolongado, tanto las mujeres cuyas experiencias laborales han sido cortas, hasta la mujer que ha tenido experiencia laboral más extensa, reconocen la necesidad de que el acompañamiento no solo se limite a los primeros meses de egreso o a ingresar al primer trabajo, sino que haya un seguimiento que les apoye en el proceso de mantenimiento.

Acompañar el proceso de mantenimiento en un trabajo, tendría dentro de los objetivos registrar cuales son los motivos que pueden favorecer u obstaculizar el mantenimiento de mujeres en empleos no tradicionales para su género y tomar acciones preventivas y de intervención que puedan favorecer de manera exitosa la inserción laboral de las mujeres en espacios laborales no tradicionales para su género, y que en esta investigación se ha evidenciado aún sigue siendo un desafío y un asunto pendiente por parte de las instituciones que forman profesionales en estas áreas.

Retomando el concepto operacional construido por la investigadora sobre Orientación Laboral, a partir de los aportes de la OIT (2014), Murillo (2016), y el Sistema de Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (2009),

el cual se posiciona como un proceso de mediación y acompañamiento a la persona adulta, donde se presta especial atención a la población en situación de desempleo, de necesidad de inserción, mantenimiento, cambio y retiro laboral, se deben de llevar a cabo procesos de mejoramiento de la empleabilidad, considerando la toma de decisiones y el reconocimiento de las transiciones.

Según las recomendaciones realizadas por la OIT (2014), dentro de su guía para la acción, en búsqueda de “Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo”, se requiere para promover ambos aspectos, de personas dedicadas al quehacer como gestoras de empleo, espacio en el cual se puede ubicar y/o proyectar una persona profesional en Orientación Laboral.

Así mismo, de manera específica, se establecen para el segundo y tercer momento las siguientes acciones de la persona profesional en Orientación que favorecerían la inserción de las mujeres en empleos no tradicionales para su género, a saber;

En el segundo momento: “durante”;

Realizar una exploración de las empresas que pueden ser posibles contratantes o demandantes de mano de obra de personal en las áreas de especialidad técnica de los sectores Eléctrico, Mecánica de vehículos y Metal mecánica, con el fin de poder identificar brechas de género, manifestadas por medio de prácticas discriminatorias y/o estereotipos.

A partir de la exploración anterior, si se encuentran evidencias de prácticas discriminatorias y/o estereotipos, es necesario utilizarlas para sensibilizar en la fase de intermediación, tanto a las personas demandantes de empleo, así como a las empresas, respecto de la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar cualquier tipo de

trabajo, cuando cuentan con la formación necesaria y la experiencia, ya que es indispensable que la persona profesional en Orientación Laboral busque el diálogo con las empresas contratantes con argumentos tangibles (políticas públicas, evidencia de experiencias previas relacionadas), con el fin de poder acercar la demanda y la oferta en promoción de la igualdad y no discriminación.

Por otra parte, se recomienda como buenas prácticas dentro de la Orientación Laboral, brindar sesiones, tanto individuales como grupales, donde según la OIT(2014) “(...)con personas de perfil de empleabilidad bajo o muy bajo, es muy conveniente trabajar grupalmente(...)”(p.52), debido a que, entre las ventajas se puede facilitar el adiestramiento de técnicas de búsqueda de empleo, donde se simulan situaciones reales que involucren a todo el grupo, lo cual desde lo expresado por las entrevistadas es un aspecto que ya se lleva a cabo dentro de los aportes que reciben actualmente por parte de los servicios y personas profesionales en Orientación dentro del INA,

En el mismo contexto, se espera que las sesiones grupales logren sensibilizar “sobre los problemas que genera la desigualdad entre hombre y mujeres y la importancia de la correspondencia en el trabajo doméstico, y el cuidado de la familia.”(p.52), lo que sin embargo, se cuestiona es que dentro de los mismos señalamientos que realiza la OIT (2014), se menciona que las sesiones de orientación que se considera que no discriminan, en relación con aquellas mujeres que desean acceder por primera vez al mercado laboral, o las que tienen menos experiencia, deben de realizarse “solo con mujeres para fomentar un ambiente de mayor confianza”. (p.54), lo que llega a ser paradójico, al momento de querer aportar a la no discriminación y segmentación del empleo, llevar a la separación de hombres y mujeres en estos espacios.

En tanto se espera que la persona profesional en Orientación Laboral promueva procesos que garanticen el acceso equitativo a oportunidades laborales, favoreciendo espacios que sean compartidos entre ambos géneros para que se acerquen de manera más fidedigna a la realidad, y que a la vez se incida en las nuevas generaciones de hombres que se encuentran en formación para que se pueda generar sensibilización y cambios a mediano y largo plazo.

Siendo lo anterior, un ejemplo de lo que propone Murillo (2017), como aspecto importante dentro del perfil de la persona profesional en Orientación Laboral, al señalar que como agente de cambio, es indispensable que ésta persona organice tareas y actividades “en función de incidir en el contexto donde se desenvuelve y estimular el cambio en las personas orientadas y las organizaciones,(...)(p.105), lo que conlleva asumir funciones de coordinación, planificación y diseño de labores dinamizadoras de los recursos, tanto de las personas como de las organizaciones, que favorezcan el crecimiento de ellas y de sus lugares de trabajo.

En tanto se espera que la persona profesional en Orientación Laboral, también dentro de este momento, pueda aportar al desarrollo de elementos importantes dentro del perfil de empleabilidad de las mujeres que estudian carreras técnicas no tradicionales para su género y que buscan una oportunidad de inserción laboral, a través del fortalecimiento de las que se han podido constatar tienen mayor debilidad, como es el caso de la conciliación, movilidad y adaptabilidad, por medio de la búsqueda de acercamientos entre entidades que puedan favorecerlas.

Lo anterior atendiendo a la función de ayuda que expone Sebastián (2003), en relación a las funciones que debe de llevar a cabo la persona profesional en Orientación, misma que describe como la capacidad de ofrecer a las personas a nivel

individual o grupal, espacios para que puedan identificar sus potencialidades y recursos personales, así como oportunidades que el medio les presenta para salir adelante.

Por ejemplo, al poner en marcha la activación de factores de apoyo de las políticas públicas, debe de poder buscar convenios con programas como las redes de cuidado subsidiadas por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), para poder favorecer la conciliación, movilidad y adaptabilidad, donde se puede ofrecer a estas mujeres el beneficio de poder tener acceso al cuidado de las personas menores de edad, así como de otras que dependan de ellas para ser asistidas, siendo una evidencia de poder cumplir con la función potenciadora de igualdad social, la cual desde lo que expone Murillo (2016) al citar a Isus (2008), describe;

“como la responsabilidad de la Orientación Laboral de procurar que las personas que se encuentran en desventaja por alguna razón de género, física, por alguna preferencia sexual o religiosa e incluso por su edad, cuenten con las mismas oportunidades en el mercado laboral.” (p.73)

En el tercer momento: post inserción laboral

Los aportes de la persona profesional en Orientación Laboral, están asociados en este momento, a facilitar proceso de monitoreo y seguimiento, por lo que, se parte de las funciones que debe desempeñar la persona profesional en Orientación, en las cuales no se profundiza, ya que la intención acá es señalar cuales son las que deben de ser llevadas a cabo en congruencia con este tercer momento dentro del proceso de inserción laboral, de tal manera, retomando a Sebastián (2003), se puede decir que en este momento del proceso de inserción laboral se debe de llegar a cabo una función diagnóstica y procesal, entendida como la capacidad de diseñar y elaborar programas de carácter procesal, a partir del diagnóstico de necesidades de una población.

En refuerzo de lo anterior, la OIT (2014), señala que, desde un enfoque de género, el seguimiento y monitoreo del trabajo realizado alrededor de la gestión de empleo, debe buscar “la reducción de las brechas de desigualdad de género existentes en los Sistemas Públicos de Gestión de Empleo, para desarrollar a partir de ellos acciones para mejorarlo progresivamente.” (p.54)

En consecuencia, a pesar de que se conoce la poca disposición de las empresas a compartir información relacionada con procesos de selección y sus resultados, según la misma instancia antes citada, apunta a que “Existe poca practica y sistematicidad de las oficinas de empleo en monitorear los procesos desarrollados, y muy pocas realizan un monitoreo y análisis de resultados desagregado por sexo.”(55), por lo que se recomienda que se realicen encuestas a las empresas en las que se sepa que participen estas mujeres como oferentes, para lo cual dicho monitoreo y seguimiento debe de ser constante hasta que las logren la inserción.

En tanto, un aporte relevante de la personas profesional en Orientación Laboral, debe ser llevar a cabo el mapeo de las empresas que presentan prácticas de selección no discriminatorias, basado en la puesta en práctica de las acciones recomendadas en el momento anterior, donde se espera que las personas profesionales en Orientación realicen la exploración de empresas contratantes o demandantes de mano de obra de personal en las áreas de especialidad técnica de estas mujeres, y en las cuales hayan podido identificar en cuales no se presentan brechas de género, y por ende no existan manifestaciones de prácticas discriminatorias y/o estereotipos., con el fin de poder utilizarlas como ejemplo ante el acercamiento con otras empresas, “especialmente, aquellas que contraten mujeres en puestos no tradicionales” (OIT, 2014.P.55).

Además, se debe de haber trabajado de igual forma la sensibilización de la que se habla en el segundo momento, específicamente como consecuencia del diálogo promovido por la persona profesional en Orientación Laboral, con las empresas contratantes, basada en argumentos tangibles (políticas públicas, evidencia de experiencias previas relacionadas), con el fin de poder acercar la demanda y la oferta en promoción de la igualdad y no discriminación, que puedan dar como resultado la posibilidad de poder ir realizando lo que se describe a continuación

De tal manera es importante que dentro de este monitoreo y seguimiento se contemple recolección de evidencias sobre experiencias que puedan generar aportes para definir cuáles pueden ser los factores que incidan en el mantenimiento de las mujeres en empleos no tradicionales para su género después de alcanzar la obtención de un empleo, a mediano y largo plazo, ya que a partir de los relatos recolectados se evidencio no haber manifestaciones de mantenimientos estables en el tiempo, de los cuales ya se analizaron las razones.

Todo lo anterior con el objeto de poder cumplir con funciones como la informativa y formativa, dado que estas se enfocan en la necesidad de ofrecer espacios para que las personas puedan conocer sus posibilidades en cuanto al desarrollo que ofrece el medio donde se desenvuelve, así puedan estas mujeres analizarlo a partir de sus propias características.

Además se suma la función socializadora, entendida como la contribución que se realiza dentro de los procesos de socialización de las personas, los cuales según Murillo (2016), “en el caso de la Orientación Laboral se relaciona con los procesos de integración al mercado del trabajo y su estabilidad en el mismo.”(p.72)

Capítulo V.

5.1 Conclusiones y recomendaciones

5.1.1 Conclusiones

Esta investigación se propuso analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias, específicamente de sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico, y Metalmecánica, donde se plantearon cinco objetivos específicos con el fin de poder conocer como experimentan dicho proceso estas mujeres, y cuáles son los principales factores que intervienen en el mismo, así como cuál es el aporte de la persona profesional en Orientación Laboral, para favorecer la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género. Por tanto, se concluye que:

Objetivo específico 1: Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras no tradicionales para su género un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

- Dentro de las motivaciones hacia el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica existen aspectos relevantes como; los roles de género en la infancia, la influencia de figuras significativas, mensajes recibidos en relación a su elección vocacional, desde niñas, expectativas de inserción laboral, así como las etapas, tareas y características del desarrollo vocacional, que se evidencia influyen directamente en la decisión vocacional de las mujeres participantes.
- Existen personas que se convierten en figuras de apoyo e inspiración,

quienes generalmente son sus padres, madres, parejas sentimentales o amigos cercanos, jugando un papel relevante durante el primer momento, dentro de la línea de tiempo que se puede trazar en el proceso de inserción laboral, debido a que favorecen la permanencia y conclusión del plan de estudios de manera satisfactoria.

- Se evidencia un cambio en los papeles tradicionalmente arraigados dentro del concepto de género como construcción social, y que generalmente se han visto reforzados en los hogares desde la niñez y que se mantienen en la escuela, donde se distingue la preferencia por actividades propias de hombres y de mujeres, como los casos de educación para la vida o artes industriales, sin embargo, se pudo concluir a partir de las manifestaciones realizadas por las mujeres participantes de este estudio, que se ha dado un cambio en la afirmación anterior, debido a que el apoyo dentro del hogar, específicamente por parte de algunas de las figuras significativas, desde la niñez se mostraron de manera contraria a lo esperado socialmente.
- No se puede afirmar que se haya logrado alcanzar en su totalidad la equidad y reconocimiento de la mujer en espacios laborales no tradicionales para su género, sin embargo, los relatos de estas mujeres alrededor de sus vivencias durante sus prácticas profesionales, brindan un acercamiento de la realidad y posibilidad de cambio social.
- El interés de las mujeres por incursionar e insertarse en ámbitos no tradicionales para su género, se caracteriza por la posibilidad de obtener reconocimiento y prestigio como mujeres que realizan actividades no tradicionales; mejor salario en el futuro; y mayores oportunidades de

inserción laboral debido a la perspectiva de estas mujeres sobre mayor cantidad de demanda en el mercado.

- En relación a los factores dirigentes externos, entendidos como las expectativas de la sociedad en general, estas mujeres rompen con las expectativas que socialmente se tienen para las mujeres alrededor de su elección vocacional.

Objetivo específico 2: Identificar las características de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje que favorecen la empleabilidad

Asociados al perfil de empleabilidad

- Dentro del proceso de Inserción Laboral, la empleabilidad es de suma relevancia, por lo que se establece que el perfil de empleabilidad de las mujeres participantes de esta investigación, se caracteriza por tener presentes las competencias de trabajar en equipo, iniciativa, confianza en si mismas, y resolución de conflictos, lo que se toma como un aspecto favorecedor para la inserción laboral.
- Las mujeres participantes de este estudio cuentan con las calificaciones que las acredita como poseedoras de habilidades concretas de un trabajo específico, para buscar insertarse laboralmente en los ámbitos de especialidad técnica que estudiaron.
- Los elementos de la empleabilidad definidos por Murillo (2017), como lo son; la proactividad, adecuadas relaciones interpersonales, disponibilidad, conciliación,

vigencia e incidencia, para considerar que se tienen mayores porcentajes de empleabilidad, se encuentran presentes en el perfil de empleabilidad de las mujeres entrevistadas de forma diversa, y permeados por situaciones que desde la perspectiva de género se definen como consecuencia de los roles y estereotipos de género, así como de la división sexual del trabajo.

- La proactividad se ve presente en el perfil de empleabilidad de estas mujeres en función de sus destrezas, lo cual puede significar que necesitan potenciar aún más el mismo, ya que sus relatos se dirigen a situaciones específicas, relacionadas directamente con el desempeño de sus labores, al buscar apoyo para poder llevar a cabo alguna función concreta, lo cual puede concretamente definir que presentan debilidad en este elemento, ya que dentro del designio de la proactividad se espera que las personas trasciendan su quehacer y también puedan proponer soluciones.
- Respecto al establecimiento de relaciones interpersonales favorables, como segundo elemento, se concluye que al menos 4 de ellas han tenido experiencias positivas en relación a lo que es el trabajo en equipo, sin embargo, aunque no se puede generalizar, existe evidencia de la influencia negativa de los estereotipos de género, en el desarrollo adecuado para establecer y mantener relaciones interpersonales a nivel laboral de forma positiva, ya que dentro de las experiencias descritas por las mujeres entrevistadas se evidenció la existencia de roces entre ellas y algunos compañeros de trabajo, como consecuencia del arraigo de estereotipos de género y la división sexual del trabajo, esto durante las oportunidades en las que se han desempeñado laboralmente en su área de especialidad técnica, sea de forma remunerada, durante su periodo educativo, o en su práctica profesional.

- Se reconoce en lo mencionado por la entrevistadas que ellas cuentan con el elemento de la incidencia dentro de su perfil de empleabilidad, al reconocer que ellas pueden aportar a la empresa e incidir en ella, a partir de lo que significa para los hombres el acostumbrarse y adaptarse a tener una mujer en su espacio de trabajo, como para ella estar con ellos.
- Se denota poca presencia del elemento de disponibilidad en los perfiles de las entrevistadas, lo cual se le puede atribuir como resultado de las obligaciones y concepciones que ellas interiorizan como las responsables del cuidado de los progenitores, además de sus hijos e hijas, muy asociados a los mandatos desde una perspectiva de género.
- La conciliación dentro del perfil de empleabilidad de las mujeres entrevistadas, se ve influenciada de manera negativa por aspectos, por ejemplo; la responsabilidad del cuidado de los progenitores, además de sus hijos e hijas, los cuales generan dificultades que intervienen, por ejemplo; en la aceptación de ofertas de empleo lejos de su zona de residencia actual.
- La vigencia, entendida como la capacidad que tiene una persona para mantenerse informada, versátil, actualizada en el conocimiento y dominio de los avances más recientes alrededor de su trabajo, se encuentra presente en las cinco entrevistadas. quienes demuestran tenerla presente de manera explícita y consciente, ya que todas desean seguir estudiando, donde específicamente cuatro de ellas expresan el deseo de continuar en el futuro con estudios universitarios en alguna ingeniería que se relacione con sus estudios técnicos. Donde además existe una connotación de consciencia dentro de las participantes de la importancia de tener presente este elemento

como enriquecedor del perfil de empleabilidad.

Asociados a la búsqueda de empleo.

- La búsqueda de empleo, es un proceso que consta de una serie de etapas que deben ser planificadas y estudiadas en su totalidad para obtener los resultados deseados. Las personas entrevistadas, en forma general utilizan como herramienta la elaboración de su currículum, seguido de estrategias como uso de plataformas virtuales, desplazamiento directo a las empresas donde se requerían sus servicios, utilización de referencias de personas cercanas, e incluso una de ellas se encuentra inscrita en la Asociación de Electricistas, como estrategia de acceso a información de vacantes.
- Se concluye que a pesar de que las mujeres participantes llevan a cabo los primeros cuatro pasos dentro del proceso de búsqueda de empleo, el quinto paso establecido como la necesidad de planificación de la búsqueda, no parece estar presente de forma explícita en las mujeres participantes de este estudio, ya que ellas no guardan registro de los pasos que efectúan para llevar a cabo su búsqueda de empleo, pero si están conscientes del orden que se lleva a cabo.
- También se concluye que, durante el sexto y último paso, el cual busca la llegada de la entrevista de selección, a la que incuestionablemente no es sencillo llegar, y donde, “su principal aliado es la preparación de la entrevista, las experiencias no han sido satisfactorias, ya que ellas expresan haber recibido cuestionamientos que percibieron como machistas, y cargados de estereotipos de género.

- Se puede decir que a pesar de que las mujeres participantes de este estudio, han logrado vencer varios estereotipos de género, como lo demuestra su elección vocacional, no han logrado traspasar ciertos roles de género que socialmente se entienden propios de la mujer, como el cuidado de la descendencia y de los progenitores en la edad de vejez, que las pone en desventaja al momento de evaluar el perfil de empleabilidad desde los seis pilares que propone Murillo (2014), especialmente por lo encontrado en relación con los elementos de disponibilidad, la conciliación, y su influencia en las posibilidades de mantenerse vigentes, por lo que la búsqueda de empleo se ve afectada de forma directa.
- Las consecuencias del patriarcado, que reproducen los estereotipos y los roles de género, dispuestos desde la división sexual del trabajo, están presentes en las historias de las mujeres entrevistadas en los procesos de búsqueda de empleo y en su cognición, debido a las muestras contradictorias encontradas para lograr la conciliación, disponibilidad, vigencia, movilidad y adaptabilidad abordadas ampliamente como factores internos y como elementos dentro del perfil de empleabilidad, desfavorecedores para la inserción laboral.

Objetivo específico 3: Identificar las características del contexto son significativas en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.

Asociado a los factores internos, cabe señalar;

- El género, es considerado como un factor interno dentro de las características generales individuales, ya que de los relatos recopilados se constató que las entrevistadas perciben que el ser mujer es un obstáculo importante para poder

insertarse laboralmente dentro del ámbito de trabajo en el que se han especializado en el INA.

- La zona geográfica es otro aspecto dentro de las características demográficas, que al igual que el género, influye como un factor interno del contexto inmediato en la inserción laboral, dado que en el caso de las mujeres que viven dentro del área metropolitana se evidencia que tienen mayores opciones de empresas a las cuales aplicar, siendo que el mercado laboral es más amplio, donde las zonas francas y los parques industriales ubicados en su mayoría en la GAM abren esas posibilidades, lo que a su vez permite mayores posibilidades para movilizarse con mayor fluidez a diferentes espacios donde existen empresas contratantes.
- La adaptabilidad y movilidad, como parte de los factores generales individuales internos del contexto inmediato, también obstaculizan la inserción laboral de las mujeres participantes de este estudio presentándose como una tendencia, los cuales a la vez se relacionan con factores como la conciliación, y la disponibilidad, en consecuencia directa con circunstancias personales dentro del hogar, en cuyo análisis se puede determinar que son los roles y estereotipos de género interiorizados por estas mujeres y personas cercanas de su contexto, a ellas se les hace demanda dar prioridad al desempeño de roles de género como el de cuidadoras, tanto de hijas, hijos o sus progenitores, quedando relegado a un segundo plano su desarrollo laboral y profesional.
- El apoyo familiar como un factor dentro de subcategoría de los factores internos, se puede decir que se marca la tendencia entre las personas entrevistadas, de manifestar que a nivel familiar recibieron fomento y apoyo de personas significativas, desde el momento en que eligieron y decidieron

estudiar en el INA carreras técnicas no tradicionales para el género femenino, manteniéndose como una constante hasta al momento de las entrevistas realizadas, donde ellas siguen percibiendo dicho apoyo, anudado al recibido actualmente de sus parejas sentimentales.

- Se marca como una generalidad importante de mencionar, que tanto al momento de su elección vocacional, como actualmente, perciben falta de apoyo por parte de algunos familiares, compañeros y de la comunidad en general, para fomentar su participación e inserción laboral en espacios no tradicionales para el género femenino.
- En relación al acceso a los recursos, como otro factor interno, en torno al transporte, se denota de manera recurrente, como factor determinante para el alcance de mayores oportunidades de inserción laboral.
- La accesibilidad al capital financiero, en este punto durante la época de estudio las mujeres entrevistadas obtuvieron ayuda económica de sus parientes cercanos, al momento de la realización de las entrevistas, continúa siendo su principal forma de acceso a recursos financieros, este punto genera frustración por la falta de independencia económica.
- Las mujeres participantes de esta investigación visualizan como opción para poder desarrollarse en sus áreas de especialidad técnica, la gestión de emprendimientos empresariales.

En los factores externos, cabe mencionar;

- Dentro de los factores de demanda y de contratación se concluye como un factor externo obstaculizante para la inserción laboral, los factores asociados directamente con la contratación, como lo son la discriminación por razón de género y los estereotipos de género, desde la perspectiva de las mujeres participantes.
- Los factores de apoyo, entendidos como las políticas públicas, y programas enfocados en el favorecimiento de la inserción laboral de la mujer, así como de otras poblaciones en desventaja, busca vez protegerlas, e incentivar su la contratación, sin embargo, es necesario valorar los resultados ya que para ellas estas iniciativas son buenas, pero en el caso específico de sus realidad como mujeres que buscan insertarse en empleos no tradicionales para su género no han sido significativas, ya que por ejemplo en los relatos de las mujeres alrededor de sus experiencias previas, se constata la insuficiencia de infraestructura adecuada dentro de los espacios de trabajo, bajo la prueba de no tener vestidores o baños para mujeres, lo que ellas visualizan como un obstaculizante por parte de la personas contratantes para valorarlas como oferentes viables.
- En relación a las políticas de acceso al empleo, propiamente en lo relacionado al tema del apoyo de la transición escuela-trabajo, se brinda un reconocimiento importante, a la asesoría recibida por parte del personal del departamento de Orientación del INA. Sin embargo, las dificultades para su inserción laboral, entre las cuales se pueden mencionar; las preferencias generales de las personas empleadoras, como hecho más representativo, la discriminación por razones de género experimentadas, son puntos que requieren ser más abordados desde una mirada preventiva y de desarrollo.

Objetivo específico 4: Estudiar el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género desde la teoría de las transiciones.

- Se determina que a pesar de haber un reconocimiento de la necesidad de insertarse laboralmente para obtener remuneración económica e independencia de sus familias, el insertarse laboralmente representa realización profesional y personal, adquiriendo incluso un carácter social y político, que busca romper con cierta normatividad asociada al género como se ha analizado.
- La aspiración laboral de las mujeres entrevistadas es limitada por una serie de factores internos y externos que afectan el perfil de empleabilidad de estas mujeres como se ha analizado ampliamente, la conciliación, movilidad disponibilidad y adaptabilidad.
- El proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género se conforma de diversos componentes que interactúan de forma dialéctica, para favorecerla o obstaculizarla, los que se definen como: la empleabilidad, ocupabilidad, factores contextuales internos y externos, donde los principales favorecedores son, el apoyo de figuras significativas de su contexto cercano, y los elementos de empleabilidad presentes de manera más fuerte en sus perfiles, como lo son la proactividad, la vigencia, y las relaciones interpersonales favorables, como factores internos, junto con las políticas gubernamentales, como factor externo, sin que sean significativos al momento de considerar la inserción laboral, donde los obstaculizadores se consideran: el factor demográfico género y zona geográfica, la dificultad de conciliación, movilidad y adaptabilidad, como factores internos, todos consecuencia de los estereotipos y roles de género, consecuentes de la división sexual del trabajo,

los cuales también se manifiestan en las personas encargadas de los procesos de selección.

- Desde la teoría de las transiciones, se concluye que la transición por la que están pasando estas mujeres se puede catalogar como “sin evento”, cuando una transición es esperada y esta no se da, no ocurre, se designa de ésta manera, lo cual altera la vida de la persona en relación a cómo la persona se ve a sí misma y la manera como se comporta, lo cual para las mujeres participantes existe en la posibilidad de insertarse laboralmente verse a sí mismas satisfechas e independientes si la logran, y frustradas y dependientes de no lograrlo.

Objetivo Específico 5: Determinar los aportes de la persona profesional en Orientación en la inserción laboral de la mujer en empleos no tradicionales para su género.

- Se determina que la persona profesional en Orientación Laboral del INA, realiza aportes en tres momentos específicos que actúan en la línea de tiempo dentro de la búsqueda de inserción laboral que llevan a cabo las personas, y específicamente las mujeres en empleos no tradicionales para su género. En el primer momento, se entiende como la preparación previa al egreso del área de especialidad, que representa en muchos casos el primer acercamiento al mundo laboral por medio de la práctica profesional, y donde realiza los siguientes aportes: asesoría vocacional, ofrece información respecto al proceso de admisión, acompañamiento permanente en su primera experiencia de acercamiento al mundo laboral en su área de especialidad técnica, a través de la realización de la práctica profesional, y actividades formativas que ofrecen

información sobre políticas de empleo, y orientación para la búsqueda de empleo, además de cómo enfrentar posibles situaciones de discriminación o acoso laboral.

- En el segundo momento los aportes concretos de la persona profesional en Orientación están dirigidos al apoyo y acompañamiento al dar inicio con el proceso de inserción laboral, por medio de la búsqueda de empleo. Este segundo momento marca el final de la transición al mundo laboral, y articula otras demandas y exigencias importantes de ser consideradas, en la inserción laboral de las mujeres en empleos no tradicionales para el género femenino.
- Se espera que la persona profesional en Orientación Laboral promueva procesos que garanticen el acceso equitativo a oportunidades laborales, favoreciendo espacios que sean compartidos entre ambos géneros para que se acerquen de manera más fidedigna a la realidad, y que a la vez se incida en las nuevas generaciones de hombres que se encuentran en formación para que se pueda generar sensibilización y cambios a mediano y largo plazo.
- Se espera que la persona profesional en Orientación Laboral, en este momento, pueda aportar al desarrollo de elementos importantes dentro del perfil de empleabilidad de las mujeres que estudian carreras técnicas no tradicionales para su género y que buscan una oportunidad de inserción laboral, a través del fortalecimiento de las que se han podido constatar tienen mayor debilidad, como es el caso de la conciliación, movilidad y adaptabilidad, por medio de la búsqueda de acercamientos entre entidades que puedan favorecerlas, como por ejemplo redes de cuidado.

- De tal manera, se concluye que el aporte durante la búsqueda de empleo de las mujeres participantes, por parte de las personas profesionales en Orientación, es muy valioso en cuanto a despejar las consultas que ellas realicen alrededor de políticas laborales, así como el soporte en cuanto a la aplicación virtual a posibles oportunidades de trabajo, por medio de la plataforma www.buscoempleocr.com, en convenio con el Ministerio de Trabajo, y el Ministerio de Educación Pública. Sin embargo, el acompañamiento es corto e insuficiente.
- Por lo que se concluye que la persona profesional en Orientación Laboral dentro de sus aportes en el segundo momento dentro del proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género debe, de llevar a cabo los puntos que se establecieron en el apartado de análisis, como: la exploración de empresas, recolección de evidencias para sensibilizar en la fase de intermediación, y buscar el dialogo con las empresas contratantes con argumentos tangibles (políticas públicas, evidencia de experiencias previas relacionadas), con el fin de poder acercar la demanda y la oferta en promoción de la igualdad y no discriminación.

En el tercer momento los aportes de la persona profesional en Orientación Laboral, se deben de dirigir a facilitar proceso de monitoreo y seguimiento, llevado a cabo dentro de la una función diagnóstica y procesal, entendida como la capacidad de diseñar y elaborar programas de carácter procesal, a partir del diagnóstico de necesidades de una población, por lo que se deben realizar encuestas a las empresas en las que se sepa que participan estas mujeres como oferentes, por lo que el monitoreo y seguimiento debe de ser constante hasta que las logren la inserción.

- En tanto, se concluye que la persona profesional en Orientación Laboral, debe de llevar a cabo el mapeo de las empresas que presentan prácticas de selección no discriminatorias, basado en la puesta en práctica de las acciones recomendadas en el momento anterior, con el fin de poder utilizarlas como ejemplo ante el acercamiento con otras empresas.
- Utilizar la sensibilización de la que se habla en el segundo momento, a partir del diálogo promovido por la persona profesional en Orientación Laboral, con las empresas contratantes, que puedan dar como resultado la posibilidad de poder ir realizando la recolección de evidencias sobre experiencias que puedan generar aportes para definir cuáles pueden ser los factores que incidan en el mantenimiento de las mujeres en empleos no tradicionales para su género después de alcanzar la obtención de un empleo, a mediano y largo plazo.

En conclusión general y como aporte a la disciplina de la Orientación desde la Orientación Laboral propiamente, se evidencia como es el proceso de inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género, desde el análisis ofrecido a partir de la teoría de las transiciones, se considera una transición esperada, que al momento de realizar las entrevistas, se presenta como una transición sin evento, y de retraso. Lo cual sumado los aportes que el profesional en este ámbito puede y debe hacer en los diferentes momentos de la misma, tomando en cuenta los factores a los que debe de poner atención debido a su influencia obstaculizante, para buscar propuestas que colaboren a contrarrestarlas, y validar aquellas que se evidenciaron que la favorecen, en la medida del reconocimiento de la relación dialéctica entre cada uno de sus componentes, puede tener una incidencia mayormente positiva en el favorecimiento de la inserción laboral de estas mujeres al mundo laboral remunerado.

Aunado a lo anterior, es de suma importancia que dentro del aporte que puede hacer la persona profesional en Orientación para favorecer la inserción laboral de

mujeres en empleos no tradicionales para su género, se aborde con mayor profundidad el tema de la vocación en cada uno de los momentos que se definieron dentro del proceso de inserción laboral, debido a que sus implicaciones acompañan todo el ciclo vital de las personas, y el mismo, según la evidencia tras los resultados obtenidos de la presente investigación se concluye que entre las implicaciones que tiene el no poder desempeñarse en la profesión o carrera por la que una persona siente inclinación, validez por sus interés y aptitudes puede generar insatisfacción, la cual es de suma transcendencia, ya que no solo comprende no poder hacer o llevar a cabo alguna labor, sino que es una de las formas más reconocidas dentro de la disciplina de Orientación, según la fundamentación teórica presentada en esta investigación, en el que una persona alcanza la realización vocacional, aludiendo a la satisfacción consigo misma, a través de la vivencia de la ejecución del proyecto de vida, al momento en el que se vive la vocación proyectada.

En el mismo orden de ideas, es necesario que se trabaje en el análisis y ejecución de iniciativas que puedan abordar el tema de las necesidades de desarrollo de los elementos que el mercado socio-laboral actual demanda, marcados por el principio de la incertidumbre y el cambio constante, siendo los principales elementos a los que poner atención, la conciliación, flexibilidad, movilidad y vigencia, donde como se evidencia en los resultados, ser algunos de los factores internos más significativos, al parecer como obstaculizantes de la inserción laboral de mujeres en empleos no tradicionales para su género.

Además, se puede afirmar que el trabajo que debe de realizar la persona profesional en Orientación Laboral, es nutrido de manera interdisciplinaria por otros actores dentro del tejido socio laboral, como lo son el personal que trabaja en las oficinas del INAMU, que colaboran con la prestación de su conocimiento especializado en los temas de género para el abordaje de los seminarios y asesoría a las mujeres en el tema laboral y social alrededor de sus derechos, y otros temas de interés.

Lo cual es un aporte que a mediano y largo plazo trasciende a la disciplina para convertirse en un aporte de incidencia social, en la medida en que se colabora con la búsqueda de la equidad, igualdad y no discriminación por razones de género, basadas en los estereotipos, y buscando por ende erradicar la división sexual del trabajo, conforme se empiecen a tener demostraciones de los esfuerzos que se pongan en acción, a partir del cumplimiento de las actividades y funciones que se describieron en cada momento del proceso de la inserción laboral, que logren alcanzar la colocación y mantenimiento de las mujeres en empleos no tradicionales para su género.

5.2 Recomendaciones

A continuación, se presentan las recomendaciones que surgen a partir de las conclusiones de la investigación, mismas que se dirigen a los servicios de Orientación dentro de INA, a las oficinas del INAMU que intervienen en los procesos de acompañamiento de las mujeres en empleos no tradicionales para el género femenino dentro de esta misma institución, a la Maestría y las instancias encargadas de la generación de políticas públicas, como el ministerio de Trabajo y el Poder Ejecutivo.

Recomendaciones a los servicios de Orientación dentro del INA y a los servicios del INAMU.

- Buscar el apoyo de las redes de cuidado subsidiadas por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), para que favorezca el cuidado de personas menores de edad, hijas o hijos, así como de personas dependientes que pudiesen estar a cargo de las mujeres que buscan insertarse laboralmente en empleos no tradicionales para su género, para que puedan colaborar con el cuidado de éstas personas durante su periodo de búsqueda de empleo y como mínimo los seis primeros meses post inserción, con el fin de poder favorecer la conciliación, adaptabilidad, y movilidad de éstas.

- Generar jornadas de sensibilización con las empresas exploradas como posibles proveedoras de oportunidades de empleo, y sus colaboradores en el tema de equidad, igualdad y no discriminación de género, que ayude a generar menor resistencia al momento de desarrollar los procesos de selección y contratación.
- Después de la realización de sesiones grupales donde solo participan mujeres, en vías de recibir asesoría sobre temas laborales, legislaciones, empoderamiento femenino y pasos para la búsqueda de empleo, se recomienda la persona profesional en Orientación Laboral busque que estos espacios sean compartidos entre ambos géneros para que se acerquen de manera más fidedigna a la realidad, y que a la vez se incida en las nuevas generaciones de hombres que se encuentran en formación para que se pueda generar sensibilización y cambios a mediano y largo plazo.
- Generar un programa de capacitación dirigido a estas mujeres en pro del fomento de la capacidad de emprender en alianza con El Programa de Atención para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (conocido como Programa MIPYME), perteneciente al INA, donde ellas puedan evaluar sus posibilidades y generación de sus oportunidades de autoempleo.
- Propiciar la vinculación con fuentes de financiamiento blandas como (FIDEIMAS) o no reembolsables, como los fondos de FOMUJER con el fin de poder apoyar el emprendimiento por parte de estas mujeres, por medio de capital semilla, que a mediano y largo plazo puedan generar empleo a otras personas, lo cual también potencia la economía del país.

- Buscar empresas donde los estudiantes tengan oportunidad de quedarse más tiempo después de finalizar la práctica profesional (pasantía), como forma de poder adquirir mayor experiencia laboral, con el fin de poder otorgarles mayores oportunidades de empleo.
- Brindar seguimiento y monitoreo a las mujeres egresadas post inserción laboral, con el fin de poder y visualizar los resultados del trabajo de gestión e intermediación del empleo en la reducción de las brechas de desigualdad de género existente en contexto del proceso de inserción laboral, lo que permite poder establecer acciones para la mejora continua,

Recomendaciones al Ministerio de Trabajo y al INAMU como gestores de políticas públicas para la equidad de género, en el caso de la mujer trabajadora.

- Realizar evaluación periódica de la incidencia e impacto de las políticas formuladas en pro del favorecimiento de la protección e incentivo de la contratación de las mujeres y poblaciones vulnerables.

Recomendaciones a la Maestría

- Propiciar espacios de diálogo para la reflexión en cuanto a la posibilidad de incorporar dentro del plan de estudios de las personas profesionales que ostentan el grado de Magister o magistra en Orientación Laboral, la formación basada en el enfoque competencias, tanto como forma de incorporación y desarrollo de las competencias a nivel personal como el conocimiento en términos de poder potenciarlas en las personas

orientadas en vías de poder mejorar su perfil de empleabilidad, ya que las mismas coinciden con los elementos analizados como elementos de la empleabilidad abordados en esta investigación como la proactividad, vigencia, entre otros.; atendiendo a las demandas y particularidades del mundo del trabajo actual, que por su carácter complejidad, hoy causan incertidumbre.

- Establecer alianzas con entidades especialistas en el tema de capacitación, asesoría y acompañamiento de personas emprendedoras y gestoras de emprendimiento, como la Agencia Universitaria para la Gestión del Emprendimiento de la Universidad de Costa Rica, con el fin de poder apropiarse de conocimientos alrededor del este importante tema, como forma de poder beneficiar a las personas orientadas más allá del contexto laboral en términos de la inserción en empresas ya establecidas, donde también se amplían las opciones del quehacer de los profesionales en Orientación Laboral, y por ende de las personas que reciban sus servicios.
- Generar espacios de dialogo y reflexión con instituciones como el INAMU, IMAS, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INA para buscar la colaboración interdisciplinaria en la búsqueda de la equidad e igualdad de género en el contexto laboral, con el fin de que cada uno de los actores puedan nutrir el quehacer desde la Orientación Laboral, y que de manera recíproca los profesionales en este ámbito también se empapen de lo que aporta cada actor en el tejido social que interviene en la búsqueda de la mejora de las condiciones sociales, económicas y laborales de la mujer.
- Potenciar el acercamiento de las personas profesionales en Orientación Laboral con empresas que puedan ser posibles contratantes de mujeres

de sectores económicos no tradicionales para el género femenino, con el fin de que se puedan conocer de manera fidedigna las condiciones o factores que estas toman en cuenta para contratar o no a mujeres, y su percepción sobre las leyes vigentes en materia del favorecimiento e incentivo de la contratación tanto de mujeres como otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.

CAPÍTULO VI

6.1 Referencias

- Abramo, L. (2004). *Inserción Laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria?* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>.
- Albert, Gomez. M. J. (2006). *La investigación Educativa: Claves Teóricas*. Editorial: MC Graw. Madrid.

- Alonso, I, Biencinto, N., Gómez, R., González, A. & Soliva, M. (2009). *Los factores de desigualdad de género en el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Recuperado: el 10 de julio, 2018, de http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf.
- Álvarez Mata, L., Quesada Sancho, O., & Robles Valverde, T. (Seminario de Graduación de 1994). *La inserción de la mujer en el sector laboral: los efectos en la dinámica familiar y las estrategias familiares para la atención de los hijos. Caso de las mujeres auxiliares de enfermería de los Hospitales San Juan de Dios, Dr. Tony Facio y Dr. Enrique BaL. San José, Costa Rica: Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio".*
- Álvarez González, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs Editorial S.L.
- Aranha, Bruschini. M.C. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>.
- Arroyo, Vargas. R. (2005). *Módulo de Capacitación: Igualdad y Equidad de Género en la Administración de los Recursos Humanos*. San José. Costa Rica: Mundo Creativo S.A.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1990). Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer. San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2016). Reforma procesal laboral. Recuperado. de: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>.
- Bernal, Cantó. A. (2010). Generalitat Valenciana, *Conselleria Deconomia,Hisenda I Ocupació Servef, DG de d'Ocupació Laboral,Área d'Inserció Laboral*. Recuperado de: http://apocova.com/joomla/attachments/article/167/M2_AngelesBernal_OrientacionLaboral.pdf
- Brunet, Icart. I. y Pastor, Gosálbez. I. (1997). *Educación, Trabajo y Género*. Ediciones Lu. Librería Universitaria. Barcelona.

- Caine, B., Sluga, G. (2000). *Género e historia: mujeres en cambio sociocultural europeo, 1780 a 1920*. Ediciones Narcea. Madrid.
- Candia, J. M. (1993). *Tendencias Recientes de la participación Laboral Femenina en América Latina*. Recuperado de: http://scholar.google.co.cr/scholar?q=insercion+laboral+femenina&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=mDI5UbHhFY7C9gSbqYCIDg&ved=0CCkQgQMwAA.
- Carcedo, Cabañas. A. y Pereira, Camacho. N. (2003). *Perfil de riesgo de la microempresa de mujeres: una mirada a las mujeres desde su escenario cotidiano*. INAMU. San José, Costa Rica.
- Carcedo Cabañas, A., Amador Carcedo, D., Lexartza Artza, L., Chavez Groh, M., & Ordoñez Laclé, C. (2012). *Diagnóstico para la política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje*. San José.
- Castro, Acevedo, D y Vázquez, González, A. (1998). *La Discriminación Laboral de las Mujeres Profesionales en el cantón de San Ramón, en el contexto de los Programas de Ajuste Estructural y las Políticas de Empleo Estatal: 1990-1997*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- Cepal (2012). *La política de paridad y alternancia en la ley electoral de Costa Rica. Un avance en la garantía de la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres*. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/politicaelectoral_costarica.pdf.
- Chacón, Calvo, A., Fuentes, Leiva, I., y León, Mena., J. (2011). *Segregación Ocupacional por Género en Costa Rica, periodo 1980-2008*. Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Economía. Universidad de Costa Rica.
- Colás, Bravo. M. Buendía, L.E.(1998). *Investigación Educativa*. Sevilla. Ediciones ALFAR.S.A.

- Dobles, M. Zúñiga, M. García, J.(2010). *Investigación en Educación: procesos, interacciones, construcciones*. San José. Costa Rica. Editorial: Universidad Estatal a Distancia.
- Colegio de Profesionales en Orientación. (2013). Reglamento General de la Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Orientación. San José. Costa Rica. Recuperado de <http://www.cpocr.org/leyes-y-reglamentos/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo. Recuperado de: http://oig.cepal.org/sites/default/files/ndeg22_desempleo_esp.pdf
- Donoso, Vázquez. T. y Figuera, Gazo. M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5 (1), 103-124. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2931/293121941007/>
- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Saralosa, L. (2008). Orientación Profesional. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Encuesta Continua de Empleo (ECE). (tercer trimestre, 2016). Indicadores del Mercado Laboral Costarricense.
- Espino, A. y Sauval, M. (Segundo semestre, 2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Revista Desarrollo y Sociedad*. (77), 305-360. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1691/169146817008/>.
- Flórez, Estrada, P. M. (2005). *El valor Simbólico y Económico de las Mujeres en el Mercado Laboral de Nuevas Tecnologías en Costa Rica (2002-2006)*. Tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Sociología. Universidad de Costa Rica.
- Fernández, Sánchez. J.(1998). *Género y Sociedad*. Ediciones Pirámides, S.A.Madrid.
- Sobrado, Fernández, L. M., & Cortés, Pascual. M. P. A. (2009). *Orientación Profesional Nuevos escenarios y perspectivas*. Madrid.

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S.L.

FORMUJER (2000). *Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía*. Monte Video. Argentina. Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/doc_base.pdf

FORMUJER (2004). *Una mirada integral sobre equidad y calidad en la formación. Evaluación Ex-Post*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Jeka/Downloads/genderequality--277_ILO_Programa%20Regional%20para%20el%20fortalecimiento_2004%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Jeka/Downloads/genderequality--277_ILO_Programa%20Regional%20para%20el%20fortalecimiento_2004%20(2).pdf)

Fuentes, Leiva, I. y León, Mena, J. (2011). Segregación ocupacional de las mujeres en Costa Rica, y sus determinantes e implicaciones en las remuneraciones, en el periodo de 1988-2008. *Tesis de grado para optar por el grado de licenciatura en Economía*. San José, Costa Rica: Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio".

Ainz, Galende, A. (2011). *La percepción de las mujeres veladas sobre su inserción en el mercado laboral español: un estudio longitudinal*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55222591012>

González Arrieta, R. (2013). *Guía práctica para elaborar citas y referencias bibliográficas: adaptado del estilo APA*. San José: UCR.

Guevara, M. (2014). Mi primera Búsqueda de empleo. El proceso a conocer. Observatorio Laboral. Revista Venezolana. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2190/219040849003/>

Guichard, J., Pouyaud, J., de Calan C. y Dumora, B. (2012). *Identity construction and career development interventions with emerging adults*. Journal of Vocational Behavior. 81. Páginas 52 a 58. Recuperado de: <http://orientacionlaborali2013.wikispaces.com/file/detail/guichard+4demayo.doc>

Hansen, E. (2006). *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT; OIT. p. 135-137. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_118214.pdf

- Hernández, Sampieri. R., Fernández, Collado. C. y Batista, Lucio. P. (2006). *Metodología de la Investigación (4 edición)*. México: McGra-Hill.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), (s.f.). Antecedentes. Recuperado de: http://www.ina.ac.cr/asesoria_genero/antecedentes.html
- Instituto Nacional de la mujer (INAMU), (2012). *Uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana 2011: una mirada cuantitativa del trabajo invisible de las mujeres*. San José. Costa Rica.
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). (s.f). Participación de las mujeres en el Trabajo Asalariado. Recuperado de: <http://www.inamu.go.cr/empleo-asalariado>
- Lagarde, y de los Ríos. M.M. (1994). *Género e Identidades*. Ecuador: Servicios Editoriales.
- Lagarde, y de los Ríos. M.M. (1995). *Género y Poderes*. México: Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional Autónoma .Instituto de Estudios de la Mujer (IEM).Heredia. Costa Rica.
- Lagarde, y de los Ríos. M.M. (1999). *Una mirada feminista en el umbral del milenio*. Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional de Costa Rica.
- López, Méndez.I. (2005). *Género negado, vivido y la política de desarrollo: el concepto de género y sus implicaciones para el desarrollo*. UNIFEM. Bilbao.
- López, Bonelli, A.R.(2003). *La orientación vacacional como proceso: Teoría, Técnica y Práctica*. 1 ed. Bonum. Buenos Aires. Argentina.
- Lores, Lares. V. y Oviedo, Fernández., L. (1985). *La Participación Laboral Femenina y la Fecundidad en Costa Rica*. Monografía para optar por el grado de licenciatura en estadística. Universidad de Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en conjunto con la Dirección Nacional de Empleo, *Área Servicios Públicos de empleo de Uruguay: la Orientación Laboral en el CEPE* (2011). Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/orienta_lab.pdf.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f). Mi primer empleo. Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/mi-primer-empleo/index.html>
- Mora Carvajal, V. (1992). *Mujer e Historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930). Tesis para optar por el grado de Licenciada en Historia*. San José, Costa Rica.
- Moya Miller, L. M. (2004). *Participación Laboral Femenina y Estados del Bienestar*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717669002>
- Murillo Aguilar, O. (2016). *La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas Profesionales para la Primera Mitad del Siglo XXI*. San José, Costa Rica.
- Murillo Aguilar, O. (2017). *Los seis pilares de la empleabilidad: Un aporte desde la Orientación Laboral*. San José, Costa Rica.
- Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos de investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (1), 118-124.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *O.I.T Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción*. San José, Costa Rica
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002). *Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS: Política de la OMS en materia de género*. Recuperado de: <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>
- Pelayo Pérez, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/>
- Pereira Camacho, N., & Carcedo Cabañas, A. (2003). *El perfil de riesgo de la microempresa de mujeres: una mirada a las mujeres desde su escenario cotidiano*. (Primera Edición ed.). San José, Costa Rica: Publicación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Planas, Domingo. J.A., Cobos, Cedillo. A., y Gutiérrez-Crespo. Ortiz, E. (2012). *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*. Editorial GRÁO, de IRIF, SL. Barcelona, España.

Programa de Estado de la Nación. (2011). *VI Informe del Estado de la Región: Impactos de la crisis internacional sobre la situación socioeconómica de los hogares*. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/index.php/biblioteca-virtual/centroamerica/informe-actual/informe-por-capitulo/capitulo-4-actual-ca/1177-informe-iv-impactos-sociales-de-la-crisis-internacional>:

Programa Estado de la Nación, Otras publicaciones. (Octubre de 2009). *"Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica"*. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/biblioteca-virtual/costa-rica/otras-publicaciones>

Programa Estado de la Nación, (2012), *XVIII Informe del Estado de la Nación*. Estado de la Nación. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/images/stories/informes/018/Cap%202%20Equidad%20e%20Integracion%20Social.pdf>:

Reglamento ético científico de la Universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que participan seres humanos. Aprobado en sesión 4542-05, 10/05/2000. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria 6-2000, Recuperado de: http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/etico_cientifico.pdf

Rodríguez, Moreno, M.L. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de actuación tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Edicions de la Universitat de Barcelona, España.

Rojas Solano, A. (2003). *Participación Femenina en la Fuerza Laboral Costarricense 1998-2000*. San José.

Salgado Lévano, A. C. (2007). *Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and challenges*. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=en.

- Saltzman, Chafetz. J. (1989). *Equidad y Género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Ediciones Cátedra, S.A. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Sánchez, García. M.F. (2003). *Las características del mercado de trabajo actual y el papel de la orientación profesional*. En Sebastián, A. (2003). *Orientación Profesional: un proceso a lo largo de la vida*. España: Dickinson. Pp.301-3014.
- Sandoval, Casilimas. C. A. (1996). *Investigación Cualitativa*. Bogota, Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES.
- Sarasola, Ituarte. L. (2008). *Formación y orientación para el empleo*. En Echeverría, B. (2008). *Orientación profesional*. España: Book Pint Digital. Pp.216-217.
- Sauval, M., y Espino, González. A. (2016). *¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno Desarrollo y Sociedad*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169146817008>> ISSN 0120-3584
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwilder, J.P, Duarte, M., Guichard, M., Soresi, S., Van Esbroeck, R. y Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. 75. Páginas 239 a 250. Recuperado de:
- Sebastián, A, (2003) *Orientación Profesional*. Un proceso a lo largo de la vida. Madrid: Dykinson.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., y Goodman, J. (1995). *Counseling Adults in Transition. Capitulo I Adult Development Theories*. pp.3 a la 20. Recuperado de: <http://books.google.co.cr/books?hl=en&lr=&id=BCobGX6ofOMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schlossberg+&ots=V1Z10zKcLM&sig=3Yk0uzjSb8wegNF8OgrQCwHW2cl#v=onepage&q=Schlossberg&f=false>
- Sobrado, Fernández L.M., y Cortés, Pascual. A. (2009). *Orientación Profesional: Nuevos escenarios y perspectivas*. Editorial biblioteca Nueva, S.L. Madrid.
- Somarriba, León. A. (1983). Factores psicológicos y culturales en la inserción laboral de la mujer". El caso de un grupo de mujeres negras en la provincia de Limón,

investigado con el método de Paulo Freire. *Tesis de grado para optar al título de licenciada en Psicología*. San José, Costa Rica: Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio".

Sullerot, E. (1988). *Historia y sociología del trabajo femenino* (Segunda edición ed.). Barcelona, España: Edicions 62 s/a; Provença 278, 08008-Barcelona.

Taylor, S. y. Bodgan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: PAIDOS, IBERICA, S.A. Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación Social*. Editorial: Síntesis. Ma.

Tintaya, Condori. P. (2016). *Orientación profesional y satisfacción vocacional*. Recuperado de : http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a04.pdf.

CAPÍTULO VII

7.1 Apéndices

7.1. Apéndice 1.

Tabla 5. Tabla de consistencia de la investigación

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género, desde sus vivencias.

Objetivo específico 1. Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Preguntas de Investigación	Referente Teórico	Preguntas Generadoras/ Mujeres
1. ¿Qué motiva a estas mujeres a estudiar una carrera tradicionalmente masculinizada?	<p>Toma de decisiones y Elección vocacional</p> <p>Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora</p> <p>Teoría de la Motivación de Mc Clelland</p> <p>Género e inserción laboral</p>	<p>¿Lo que usted estudio se relaciona con los juegos que practicaba de pequeña?</p> <p>¿En relación a sus juegos de pequeña cuales eran los mensajes que usted recibe de las personas adultas significativas?</p> <p>¿Qué la motivó a estudiar esta carrera técnica?</p> <p>¿Durante su época de estudios cuáles fueron los mensajes que recibió por parte de su familia y amigos, otros en relación a su decisión vocacional?</p> <p>¿Cuáles de esos mensajes hoy que usted se encuentra laborando se convirtieron en una realidad?</p> <p>¿Quién o quienes apoyaron su decisión de ingresar a la carrera de Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica?</p> <p>¿Conocía usted las oportunidades laborales dentro del ámbito laboral de su especialidad antes de ingresar a estudiar?</p> <p>¿Puede mencionar cuales son los principales empleadores en el sector de su especialidad?</p> <p>¿Cuáles eran sus expectativas alrededor de sus oportunidades de encontrar empleo cuándo terminará de estudiar?</p>

		<p>¿Han cambiado sus expectativas?</p> <p>¿Cuánto tiempo espera mantenerse en la empresa que la contrate o la contrato?</p>
--	--	---

7.2. Apéndice 2.

Tabla 7. Tabla de consistencia de la investigación

Codificación en el caso de la mujer participante K

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias.

Objetivo específico 1. Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Categorías/Sub Categorías	Unidades de texto
1. Motivación hacía la elección vocacional 1.1 Roles de género en la infancia. 1.2 Influencia de figuras significativas. 1.3 Mensajes recibidos en relación a su elección vocacional. 1.4 Percepción de mensajes recibidos durante su práctica profesional. 1.5 Expectativas de inserción laboral. 1.6 Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora	1.1. K: "Desde pequeña (jaja) mi papá tenía el negocio, a mí me encantaba irme a meter al taller, (este) estar en la maquinas, yo le decía: ¡papi (este) yo quiero usar esa máquina! Entonces tal vez si era el taladro fresador o la fresadora, él me ponía un pedacito de material y me decía: bueno vea hágale huequitos, o me decía: ¡venga y ayúdeme a prender o apagar el torno o hágale éste, pase el corte aquí con esta manilla! Desde pequeña siempre me gustó estar metida en el taller con mi papá y estar en las máquinas." 1.2 K: "Eh, mi familia me apoyo mucho, en especial; bueno mi papá también es mecánico de precisión. Él me ayudó mucho con... cuando ocupaba...entender algún trabajo, alguna materia, él siempre se sentaba conmigo y me explicaba."

--	--

7.3. Apéndice 3

Tabla 8. Tabla de consistencia de la investigación

Análisis descriptivo, primer nivel, ejemplo; codificación en el caso de la mujer participante R

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias.

Objetivo específico 1. Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Categorías/Sub Categorías	Unidades de texto	Nivel 1 Análisis descriptivo
	1. Motivación hacía la elección vocacional	
1.1 Roles de género en la infancia .	<p>1 (1.1) R: “Sí, todo era así... del bosque... caminatas de... navegar, ¡esos eran mis juegos!”</p> <p>1 (1.1) R: “Usted sabe que nunca me había puesto a poner... así atención a eso y... y digamos, sí, desde chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita porque yo tengo 2 primas de la misma edad mía, la diferencia son unos meses y ellas jugaban barbies y yo me iba a jugar con mis primos; ¡aja sí es cierto! Y a mí, mi mamá me decía: pero ¿cómo se le ocurre? Una vez me raje la rodilla terrible, así, pero así... entonces me decía mami: ¡ve! ¡Por andar corriendo, se hubiera quedado queditita y no le pasa! ¿Usted sabe que nunca</p>	<p>Durante la infancia los juegos que se le incentivaba a realizar a R: están relacionados con los roles de género comunes, R: “...sí, desde chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita porque yo tengo 2 primas de la misma edad mía, la diferencia son unos meses y ellas jugaban barbies...”, sin embargo, ella recuerda que R: “...yo me iba a jugar con mis primos; ¡aja sí es cierto! Y a mí, mi mamá me decía: pero ¿cómo se le ocurre? Una vez me raje la rodilla terrible, así, pero así... entonces me decía mami: ¡ve! ¡Por andar corriendo, se hubiera</p>

	me había puesto a pensar en eso?”	quedado queditita y no le pasa!” “Sí, todo era así... del bosque... caminatas de... navegar, ¡esos eran mis juegos!”
1.2 Influencia de figuras significativas.	<p>1 (1.2) R: “¡Siemp... y Tesla es... perdón! ¿si sabe quién es?”</p> <p>1 (1.2) R: “Aja, él siempre desde que yo estaba muy joven me había llamado la atención, me había leído un libro de él y todo, entonces sí, sí tenía como esa idea de...”</p>	<p>R: relata que ella se sintió atraída por la electricidad desde que escuchó y leyó sobre Nikola Tesla, R: “Aja, él siempre desde que yo estaba muy joven me había llamado la atención, me había leído un libro de él y todo, entonces sí, sí tenía como esa idea de...”, por lo que lo identifica como la una figura significativa en su motivación de elección de carrera.</p>
1.1 Mensajes recibidos en relación a su elección vocacional.	<p>1 (1.3) R: “Hablando ... un... esposo de mi prima, que... que de hecho es electromecánico, él me apoyó un montón, él me dijo: ¡claro Raque mándese, no sé qué y no sé cuánto! Pero él me dijo que lo estudiara en el TEC o en la UTN y yo le dije: ¡pero es que yo no quiero! Yo no sabía que el INA lo daba y hablando con una prima mía me dijo: pero tal muchacho es electromecánico, estudió en el INA, y yo: ¡está loca! Porque hasta amigo mío era y todo, entonces ya lo contacté y él me dijo que claro que él me iba a ayudar, ¡y me explicó todo y me pareció lindísimo! Ahí fue donde yo le mandé un correo al INA como decir lunes, y el martes me dijeron: ¡la sesión es el jueves! y yo: ¡que jeta, vea apenas a tiempo verdad!”</p> <p>1 (1.3) R: “Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría! Mi mamá sí decía: ¡di estudie lo que usted quiera, yo no la voy a obligar a usted a... a estudiar lo que yo quiero que usted estudie, jamás! Pero a mi</p>	<p>R: cuenta que cuando terminó el bachillerato en enseñanza media, decidió que quería estudiar electromecánica, gracias a su admiración por Nikola Tesla. Al momento de compartir su decisión recibió mensajes positivos por parte de personas cercanas, R: “Hablando ... un... esposo de mi prima, que... que de hecho es electromecánico, él me apoyó un montón, él me dijo: ¡claro Raque mándese, no sé qué y no sé cuánto! Pero él me dijo que lo estudiara en el TEC o en la UTN y yo le dije: ¡pero es que yo no quiero! Yo no sabía que el INA lo daba y hablando con una prima mía me dijo: pero tal muchacho es electromecánico, estudió en el INA, y yo: ¡está loca! Porque hasta amigo mío era y todo, entonces ya lo contacté y él me dijo que claro que él me iba a ayudar, ¡y me explicó todo y me pareció lindísimo! “¡Vea... no, hay amigos que sí me apoyaban mucho! ¡Un amigo que está estudiando ingeniería mecánica en la UCR me decía que lo que yo estaba haciendo le parecía</p>

<p>papá sí le costó demasiado, él no lo podía creer, que cómo yo me iba a meter en eso, ¡que era un ambiente tan pesado, que no sé qué, que no sé cuánto! ¡Sí, sí les había costado un montón!”</p> <p>1 (1.3) R: “Mi mamá y el esposo de mi prima.”</p> <p>1 (1.3) E: “Yo no sé, yo siento que ellos piensen... perdón, piensan que... eh el técnico es como... no sé si es que piensan que es como más bajo o no sé, ellos ven como que la ingeniería es a lo más grande que usted puede aspirar, ellos no entienden que usted como técnico usted pueda crecer como persona, como profesional, ¡no sé ellos no ven eso! ¡Claro, digamos, en realidad son, son personas que estudian ingenierías, que estudian eh algo de la salud o así, en la UCR, en la Nacional, en la UTN, entonces ellos veían que el INA eh... no sé seguramente era como una opción de segunda, y ellos me decían: Si usted tiene bachi, ¿por qué se va a meter al INA? ¡Todo así! ¡Ellos... ellos como que no entienden que el INA es demasiado bueno en realidad! Yo siento que ellos tienen como una mala percepción tal vez del INA.”</p> <p>1 (1.3) R: “¡Vea... no, hay amigos que sí me apoyaban mucho! ¡Un amigo que está estudiando ingeniería mecánica en la UCR me decía que lo que yo estaba haciendo le parecía excelente! Y él me decía: ¡después estudie en la U y no sé qué y termina, complementa su carrera demasiado bien! ¡Que de hecho él mismo me dice: ¡que, qué lástima que yo no hice lo que usted hizo! Pero todos los demás amigos sí me decían, que si o estaba loca, ¿Que por qué un técnico, que por qué no una ingeniería? ¿Que por qué esa carrera? Que es... o sea sí les</p>	<p>excelente!...”, “...Mi mamá sí decía: ¡di estudie lo que usted quiera, yo no la voy a obligar a usted a... a estudiar lo que yo quiero que usted estudie, jamás!”</p> <p>Sin embargo, también recibió mensajes negativos como: R: “Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría! anudado a lo anterior, la percepción de R: alrededor de los mensajes negativos recibidos en relación a su elección vocacional estaban ligados a su decisión de estudiar un técnico en el INA y no una ingeniería en alguna universidad, R: “...piensan que... eh el técnico es como... no sé si es que piensan que es como más bajo o no sé, ellos ven como que la ingeniería es a lo más grande que usted puede aspirar...” R: “..entonces ellos veían que el INA eh... no sé seguramente era como una opción de segunda, y ellos me decían: Si usted tiene bachi, ¿por qué se va a meter al INA?...” “...Pero todos los demás amigos sí me decían, que si o estaba loca, ¿Que por qué un técnico, que por qué no una ingeniería? ¿Que por qué esa carrera? Que es... o sea sí les costó, la verdad, como... como verlo bien.”</p>
--	--

	costó, la verdad, como... como verlo bien.	
--	--	--

7.3. Apéndice 4

Tabla 9. Tabla de consistencia de la investigación

Análisis descriptivo general integrador, nivel 2

Objetivo General: Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias.

Objetivo específico 1. Conocer las motivaciones hacia el estudio de carreras asociadas a los sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica de un grupo de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Categorías y sub. Categorías	Nivel 1 Análisis descriptivo Sujeto 1 (M)	Nivel 1 Análisis descriptivo Sujeto 2 (E.C)	Nivel 1 Análisis descriptivo Sujeto 3 (E.M)	Nivel 1 Análisis descriptivo Sujeto 4 (R)	Nivel 1 Análisis descriptivo Sujeto 5 (K)	Análisis descriptivo general integrador Nivel 2
1.Motivación hacia la elección vocacional						
1.1Roles de género en la infancia.	Como parte de los juegos de su infancia, ella describe que tienen relación con su motivación para estudiar	Los juegos y las actividades que E.C: practicaba en su niñez expresan los típicos roles de género establecidos socialmente y son descritos por ella	Según el relato de la entrevistada, los juegos que practicaba de pequeña, tenían alguna relación con los roles tradicionales de	Durante la infancia los juegos que se le incentivaba a realizar a R: están relacionados con los roles de género comunes, R: “...sí, desde	De acuerdo con los roles de género que se pueden identificar a partir de los juegos desarrollados en la niñez K:	Al momento de analizar los relatos de las personas entrevistadas se encuentran similitudes en sus DISCURSOS al momento de referirse a los juegos que practicaban de niñas, siendo una constante entre cuatro de

	<p>mecánica de vehículos y mecánica pesada, M: “Diay todo lo desarmaba jajaja todo lo desarmaba, todo lo que se ponía malo aquí lo desarmaba a ver que tenía según yo jajaja para repararlo jaja entonces siempre tuve esa... esa noción de que me gustaba desarmar y armar cosas.”</p>	<p>“E.C: “¡Yiay no, de todo jaja de todo! Desde desde barrer, acomodar las camas, (este) incluso lavar la ropa, ¡porque sí mi mamá nos enseñó a que cada quién tenía que... que hacer lo suyo verdad! Aún aún no con mis hermanos varones, porque ella tenía un poquito de machismo, ella creía de que de que los hombres fueron hechos para para traer leña y el sustento a la casa básicamente, que los hombres no son de lavar ni de cocinar...” E.C: “Di no, jugar yaksés, suisa y muchas otras cosas.”</p>	<p>género, como jugar con muñecas, sin embargo, no era la constante entre sus preferencias, y se enfoca más en construir, inventar, aprender y arreglar cosas. E.M: “Yo... bueno, cuando estaba pequeña yo jugaba a... que curaba mis muñecos y luego que armaba casas y... inventaba cosas. Mucho me gustaba andar con mi papá, mi papá tenía un taller ahí en la casa entonces, yo me iba y me metía con él y me ponía a que es que arreglaba cosas con él y él me enseñaba cosas también a mí.” De tal manera, que desde pequeña ella mostró inclinación por hacer cosas poco tradicionales para</p>	<p>chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita porque yo tengo 2 primas de la misma edad mía, la diferencia son unos meses y ellas jugaban barbies...”, sin embargo, ella recuerda que R: “...yo me iba a jugar con mis primos; jaja sí es cierto! Y a mí, mi mamá me decía: pero ¿cómo se le ocurre? Una vez me raje la rodilla terrible, así, pero así... entonces me decía mami: ¡ve! ¡Por andar corriendo, se hubiera quedado queditita y no le pasa!” “Sí, todo era así... del bosque... caminatas de... navegar, ¡esos eran mis juegos!”</p>	<p>expresa que siempre estuvieron relacionados con su elección vocacional, a partir del negocio familiar, recordando que K: “...Desde pequeña siempre me gustó estar metida en el taller con mi papá y estar en las máquinas.”</p>	<p>ellas, el presentar desde muy pequeñas inclinaciones hacía practicar juegos que tenían que ver con armar, desarmar, y arreglar cosas, así como explorar, como se puede apreciar en lo que señala M “...todo lo que se ponía malo aquí lo desarmaba a ver que tenía, según yo jajaja, para repararlo, jaja entonces siempre tuve esa... esa noción de que me gustaba desarmar y armar cosas.”(M)</p> <p>Por otra parte tres de ellas también hacen referencia al hecho de que si tuvieron la experiencia de jugar con muñecas, o a la casita por sugerencia de sus familiares, como menciona R “...desde chiquitita me pasaba que me decían que yo tenía que jugar casita...”.</p> <p>Incluso una de ellas recuerda la tendencia de su madre de marcar diferencias explícitas entre las labores que deben de desempeñar las niñas en el hogar y cuales deben de hacer los niños, comenta “...ella creía que de que los hombres fueron hechos para para traer leña y el sustento a la casa básicamente, que los</p>
--	---	---	---	---	--	--

			el género femenino.			<p>hombres no son de lavar ni de cocinar...”(E.C)</p> <p>De tal manera se identifica como una tendencia, a partir de lo mencionado por las entrevistadas que ellas muestran intereses, expresados en sus juegos de niñez, por actividades que se relacionan con su elección vocacional de manera directa, siendo que las carreras de eléctrica, metal mecánica y mecánica de vehículos se caracterizan por la labor manual y de reparar cosas dañadas, armar y desarmar, por ejemplo “cuando estaba pequeña yo jugaba a... que armaba casas y... inventaba cosas.” (E.M)</p>
1.2 Influencia de figuras significativas.	Como figuras significativas, ella no recuerda tener influencia de ninguna persona cercana, por el contrario hace referencia a los mensajes que recibió al tomar la decisión de estudiar mecánica, los cuales estaban dirigidos a	E.C: presenta varias figuras significativas en su vida en relación a su elección vocacional E.C: “Mi papá... no es electricista, pero él... él ha hecho cosas en electricidad, él es (este) maestro de obras entonces él llega y le ha tocado cablear casas y de todo...” Donde	La entrevistada tiene de forma muy clara que quien ha sido la figura más significativa para ella, y una de los motivadores para haber elegido estudiar electricidad ha sido su padre.. E.M: “...inicialmente mi motivo ha	R: relata que ella se sintió atraída por la electricidad desde que escuchó y leyó sobre Nikola Tesla, R: “Aja, él siempre desde que yo estaba muy joven me había llamado la atención, me había leído un libro de él y todo, entonces sí, sí	Como figura significativa hacia la motivación e influencia de su elección vocacional menciona que K:”...en especial; bueno mi papá también es mecánico de precisión...” K: “...cuando supo que me iba a meter a	En relación a las figuras significativas que se consideran motivadoras dentro de su elección vocacional, tres de las entrevistadas presentan similitud en sus respuestas, ya que para ellas es su figura paterna la que las ha inspirado para elegir estudiar sus carreras. En alusión a esta afirmación una de las jóvenes comenta; “...inicialmente mi motivo ha sido mi papá, ¡que él me ha enseñado un montón de cosas! Y luego mi

	<p>hacerla desistir de su decisión, al considerar y predecir lo que podría llegar a experimentar a partir de dicha elección. M: "...la gente piensa que uno no... no puede desarrollar la carrera, incluso eh... las mismas familiares se preocupan de que a uno lo marginen o... por el machismo y todas esas situaciones... ellos le recomiendan a uno que mejor opte por carreras más... más de acuerdo a las mujeres y no de hombres, verdad!"</p> <p>"...incluso mi papá me decía que eso era muy duro para una mujer."</p>	<p>también ella hace alusión a sus hermanos quienes se esforzaban mucho por conseguir terminar sus estudios y sacar una carrera técnica.</p> <p>"...me inspiré en mi hermano Ángelo y en mi hermano Elías que son menores que yo, que yo fui la que, la que los cuidé y (este) ellos (este) el mayor bueno el mayorcito de ellos 2, fue y sacó y estudio en el colegio vocacional y él viajaba después de que salió de la escuela, viajaba todos los días, bueno sacó noveno y viajaba después de eso todos los días hasta el colegio vocacional en Cañas, sí y... todo el tiempo se venía para la casa en ese transcurso y también buscó en ese tiempo sacar una... un técnico en la univer... en el INA..."</p>	<p>sido mi papá, ¡que él me ha enseñado un montón de cosas! Y luego mi segundo motivo fue que yo lo tomé como una pasión para mí..."</p>	<p>tenía como esa idea de...", por lo que lo identifica como la una figura significativa en su motivación de elección de carrera.</p>	<p>precisión él se puso tan feliz y siempre, siempre, siempre me apoyó desde pequeña, como le digo él me, él mismo me ponía los materiales, o... me ponía... lo que yo ocupara o me decía como hacer las cosas para que yo le pudiera ayudar en el taller."</p>	<p>segundo motivo fue que yo lo tomé como una pasión para mí..."(E.M)</p> <p>Por otra parte, las otras dos las participantes no reconocen alguna figura significativa cercana al momento de realizar su elección vocacional, por el contrario una de ellas menciona que los mensajes que siempre recibió fueron de suma preocupación debido a los miedos de sus familiares a que ella pudiera ser víctima de discriminación o marginación, lo cual ella expresa en la frase siguiente: "...la gente piensa que uno no... no puede desarrollar la carrera, incluso eh... las mismas familiares se preocupan de que a uno lo marginen o... por el machismo y todas esas situaciones... ellos le recomiendan a uno que mejor opte por carreras más... más de acuerdo a las mujeres..." (M)</p> <p>Por lo que, a pesar de no ser una muestra significativa en términos cuantitativos, si es representativo el reconocimiento de figuras significativas masculinas como motivadores de estas jóvenes a la hora de realizar su elección vocacional, siendo</p>
--	---	---	--	---	---	---

						que su elección se encuentra fuera de carreras tradicionales para el género femenino, sobre todo por ser sus padres, y donde los tres están directamente relacionados con la actividad laboral que ellas eligieron.
1.3 Mensajes recibidos en relación a su elección vocacional.	Los mensajes recibidos alrededor de su elección vocacional, estaban llenos de preocupación y advertencias de lo que podría llegar a vivenciar en diferentes momentos, M: "...las mismas familiares se preocupan de que a uno lo marginen o... por el machismo y todas esas situaciones.." anudado a las dificultades para incorporarse al mercado laboral, M: "Diay en ese tiempo mi exesposo, cuando estaba	Para E.C: los mensajes recibidos en base a su elección vocacional no siempre fueron positivos E.C: " Yiay algunos si me apoyan y algunos otros no, porque creen que es muy difícil y y... (este), básicamente ellos creen que es un trabajo para hombres de andar el zinc, andar destapando cielo rasos, metiéndose en los cielo rasos, tiene que tener muy buena condición física para hacer eso! No obstante también pudo contar con mensajes de apoyo que motivaron y reafirmaron su elección vocacional,	En cuanto al tema de los mensajes recibidos en relación a su elección vocacional, ella menciona que la mayoría fueron siempre alentadores y muy positivos, E.M: " ¡Me animaban bastante, me decían que yo era muy valiente por haber tomado esa carrera! Eh... siempre... hubo así comentarios como que: ¡e... estoy muy feliz, muy orgulloso de usted, siga adelante! De parte de mi papá, él siempre estuvo muy contento porque	R: cuenta que cuando terminó el bachillerato en enseñanza media, decidió que quería estudiar electromecánica, gracias a su admiración por Nikola Tesla. Al momento de compartir su decisión recibió mensajes positivos por parte de personas cercanas, R: "Hablando ... un... esposo de mi prima, que... que de hecho es electromecánico, él me apoyó un montón, él me dijo: ¡claro Raque mándese, no sé qué y no sé cuánto! Pero él me dijo que lo	Los mensajes que recibió K: en relación a su elección vocacional fueron tanto positivos, como ella misma expresa a través de la siguiente expresión, K: " So...cial mucha gente... dice: ¡¿Juepuchica, una mujer que estudia mecánica?! Mucha gente se asombra, (este) lo toman como... de muy buena gana, muy buena cara..." K: "...se escucha todo tipo de comentarios, la mayoría fueron positivos por parte de... gente que iba	Cuatro de las jóvenes reconocen que recibieron mensajes positivos al momento de realizar su elección vocacional, donde algunas personas les manifestaban sentirse orgullosas, otras admiradas, e incluso se les señala bajo el adjetivo de valientes, tal como lo expresa una de ellas: " ¡Me animaban bastante, me decían que yo era muy valiente por haber tomado esa carrera! Eh... siempre... hubo así comentarios como que: ¡e... estoy muy feliz, muy orgulloso de usted, siga adelante!.. " (E.M) Sin embargo, en lo que las cinco mujeres entrevistadas coinciden, en sus relatos, es que también existieron mensajes menos positivos, y los cuales se dirigen al señalamiento de las dificultades que podían enfrentar, durante su época de

	<p>casada me decía que no porque él es mecánico también en... buses que tiene que ver con relación a la carrera y que iba a ser muy difícil que yo consiguiera trabajo... incluso mi papá me decía que eso era muy duro para una mujer.”</p>	<p>como por ejemplo: E.C: “Yiay no, me... me apoyaron, la verdad es que sí me apoyaron, de hecho, de que de que hasta la suegra de mi hermana me decía: ¡ay que dicha Eli porque cuando se me joda la lavadora a quien voy a llamar es a usted! Jajaja...”</p>	<p>yo ya cuando crecí decidí estudiarlo y... de mis conocidos y amigos si se sorprendían a veces que yo les decía que iba a electricidad!...”</p> <p>Sin embargo, hubo algunos comentarios dirigidos a cuestionar su elección vocacional, específicamente en torno al porqué elegir una carrera que sería más complicada que las relacionadas tradicionalmente con los roles de género socialmente establecidos.</p> <p>E.M: “Bueno, uno me preguntaba que... qué por qué yo había elegido estudiar eso sí tenía muchas otras opciones y oportunidades de trabajo que no</p>	<p>estudiara en el TEC o en la UTN y yo le dije: ¡pero es que yo no quiero! Yo no sabía que el INA lo daba y hablando con una prima mía me dijo: pero tal muchacho es electromecánico, estudió en el INA, y yo: ¡está loca! Porque hasta amigo mío era y todo, entonces ya lo contacté y él me dijo que claro que él me iba a ayudar, ¡y me explicó todo y me pareció lindísimo!</p> <p>“¡Vea... no, hay amigos que sí me apoyaban mucho! ¡Un amigo que está estudiando ingeniería mecánica en la UCR me decía que lo que yo estaba haciendo le parecía excelente!...”</p> <p>“...Mi mamá sí decía: ¡di estudie</p>	<p>conociendo o gente que me conocía desde pequeña por estar con mi papá en el taller y se dieron cuenta que yo quería estar en... estudiar mecánica di mucha gente se me alegró de ver que yo iba a continuar con... con lo mismo de mi papá...”</p> <p>Sin embargo, de igual forma recibió algunos mensajes negativos como: K: “vino un señor un día y me dijo: ¿cómo que usted está estudiando mecánica? ¡Mi hija quería estudiar mecánica y yo no la dejé, porque ese es un trabajo meramente para hombres!...” K: “Igual... aquí mismo en el taller yo atiendo a veces clientes,</p>	<p>estudios, así como a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo, por ejemplo “Bueno, uno me preguntaba que... qué por qué yo había elegido estudiar eso sí tenía muchas otras opciones y oportunidades de trabajo que no fueran tan exigidos o... o demandantes, o que fueran de cierta forma fuera... de lo convencional para una mujer y... en realidad yo le dije... mi expresión fue así: ¡el trabajo es de quien quiera hacerlo y pueda lograrlo con satisfacción!...” (E.M)</p> <p>A partir de lo anterior, se puede definir que existen dos tendencias opuestas pero contundentes en relación a los mensajes recibidos por parte de diferentes personas cercanas, en torno a elección vocacional de estas jóvenes, siendo que para una parte es valeroso, motivo de orgullo y admiración, para otros es una decisión arriesgada, insegura y hasta catalogada de locura.</p>
--	--	--	--	---	---	---

			<p>fueran tan exigidos o... o demandantes, o que fueran de cierta forma fuera... de lo convencional para una mujer y... en realidad yo le dije... mi expresión fue así: ¡el trabajo es de quien quiera hacerlo y pueda lograrlo con satisfacción!...”</p>	<p>lo que usted quiera, yo no la voy a obligar a usted a... a estudiar lo que yo quiero que usted estudie, jamás!”</p> <p>Sin embargo, también recibió mensajes negativos como: R: “Mi tío es electromecánico y jamás, cero apoyo digamos; él me decía: usted está loca, cómo se le ocurre, eso es una... un trabajo de hombres! Entonces mi papá tenía la idea igual, entonces, mi papá también le costó un montón, ¡él me decía que cómo se me ocurría! anudado a lo anterior, la percepción de R: alrededor de los mensajes negativos recibidos en relación a su elección</p>	<p>hay algunos que con toda la tranquilidad del mundo vienen y le hablan a uno sobre el trabajo porque uno entiende del tema, a como hay otros que si no es un hombre quienes los atienden, no se dejan atender agarran sus cosas y se van.”</p> <p>K: “...yo escuché algunos compañeros que decían: ¿porque si su papá tiene taller que tiene que estar haciendo usted aquí quitándole el campo a alguien más?”</p> <p>K: “En muchos lados y hasta de mismos profesores del INA hay mucha discriminación. Una vez, eh... tuve... tengo un problema en una rodilla y el INA nos da lo zapatos</p>	
--	--	--	---	--	---	--

				<p>vocacional estaban ligados a su decisión de estudiar un técnico en el INA y no una ingeniería en alguna universidad, R: "...piensan que... eh el técnico es como... no sé si es que piensan que es como más bajo o no sé, ellos ven como que la ingeniería es a lo más grande que usted puede aspirar..." R: "...entonces ellos veían que el INA eh... no sé seguramente era como una opción de segunda, y ellos me decían: Si usted tiene bachi, ¿por qué se va a meter al INA?... " "...Pero todos los demás amigos sí me decían, que si o estaba loca, ¿Que por qué un técnico, que por qué no una ingeniería? ¿Que por qué esa</p>	<p>especiales, los zapatos que... me dieron no eran adecuados para mí, cuando fui a hablar con el director del centro el vino y me dijo: para qué le voy a conseguir yo a usted unos zapatos especiales, si muy posiblemente usted de va a dejar el curso abandonado a medio camino."</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				carrera? Que es... o sea sí les costó, la verdad, como... como verlo bien.”		
1.4 Percepción de mensajes recibidos durante su práctica profesional.	Los mensajes que ella recibió durante su práctica profesional fueron de desaprobación por parte de algunas personas, donde describe situaciones que ella percibe como machistas. M: “Bueno, una... me acuerdo que cuando pasó una situación de un compañero que salió todo malcriado y todo machista y... le tocó hacer una práctica con del desmontaje de desmontaje de una caja de cambios de un camión y él salió con la hablada de que	Los mensajes recibidos por E.C: recibidos durante su práctica profesional por parte de sus compañeros e incluso por parte del personal docente del INA; “...Y entonces llegó y me dijo: ¡No! Va y dé la vuelta, quítese, ahí a mí no... me da la gana! ¡yo estoy trabajando en mi sitio y usted está pasando por aquí y está de necia!...” “...y luego después del tiempo (este) tuvimos un un... una experiencia con un mal profesor que apoyaba el machismo; él era un poquito machista y él era un vulgar a la hora de dar la clase y vacilón y de todo, entonces como que los apoyo mucho entonces ellos	En lo que respecta a la percepción de E.M alrededor de los mensajes recibidos durante su práctica profesional, ella manifiesta haber recibido mensajes positivos, específicamente de su jefe inmediato. E.M: “Sí, eh de hecho en la práctica yo estuve en la empresa Fruti Light, el jefe inmediato que yo tenía se llamaba Jonathan Guerrero, él era...es técnico en refrigeración y él me dijo que yo tenía mucho potencial, me dice: ¡usted tiene mucho potencial! Me í... y tiene, y tiene esa facilidad de que uno pueda	R: relata que durante su práctica profesional experimento como las palabras de su tío se convirtieron en una realidad, R: “¿Diay que te diré? Todo lo que me dijo mi tío, en realidad él tenía... él tenía razón, él me decía que es demasiado machista, porque él es técnico digamos, él sabía lo que era el campo... ya laboral. Seguramente ya había vivido que algunas mujeres habían ido y les había ido mal y sí o sea en realidad sí es un ambiente muy pesado, donde se irrespetaba demasiado; ¡no existe digamos,	La percepción de K: al respecto de los mensajes recibidos durante su práctica profesional se relacionan con aspectos como la infraestructura inadecuada para que una mujer pueda desempeñarse laboralmente en espacios poco tradicionales, K: “Encontrar una empresa adecuada, o que tengan... que sepan... o que estén adecuadas a tener a una mujer trabajando en ellos, porque en la mayoría de empresas y talleres no... piensan en que tal vez algún día va a llegar una mujer a trabajar con ellos, entonces tienen todo adecuado para que todos digamos un vestidor para hombres, un baño para hombres, todo para hombres!... (K)	La percepción de las entrevistadas en relación a los mensajes recibidos durante su práctica profesional, giran alrededor de recuerdos de malas experiencias, donde ellas relatan situaciones que tienen que ver con la inadecuada infraestructura, donde no se cuenta con cosas básicas, como baños adecuados o vestidores dentro de los talleres donde deben ir hacer sus prácticas, como lo describe la siguiente frase: “Encontrar una empresa adecuada, o que tengan... que sepan... o que estén adecuadas a tener a una mujer trabajando en ellos, porque en la mayoría de empresas y talleres no... piensan en que tal vez algún día va a llegar una mujer a trabajar con ellos, entonces tienen todo adecuado para que todos digamos un vestidor para hombres, un baño para hombres, todo para hombres!... (K)

<p>él no trabajaba con mujeres! Que, si a él le ponían a trabajar con mujeres, que él no hacía el examen..."</p> <p>Al mismo tiempo menciona el inconveniente que tuvo con el jefe de taller M: "...tuve en ese momento un jefe de taller que él era... nacionalidad hondureño..él llegó un punto donde no me toleraba, entonces tenía eh contrastes de... verdad de ambas partes, tanto que yo tuve que transcurrir a buscar al gerencia para que gerencia me ayudara porque yo ya estaba a punto de que iba a ir a poner una</p>	<p>como que como que me agarraron a mí de vacilón, entonces yo creo que esa actitud comenzó de ahí, de que un profesor tu... fomentará que... que hubiese bullying dentro del aula, sí."deja ver discriminación por género.</p> <p>Por otro lado ella también percibió mensajes positivos por parte del personal de orientación que le ayudaron en la resolución de dichas situaciones, por ejemplo: "...Entonces ella me dijo que empoderarme, sí, y que no hacer caso a esas situaciones que, si ellos no me daban campo, (este) llegar y confrontarlos con la profesora, sí."</p>	<p>trabajar con usted sin ningún problema,...¡y si... si me hizo muy puntual eso de que yo tengo mucha facilidad al compartir opinión y al trabajar en equipo con otros compañeros!"</p> <p>Por otra parte, ella hace referencia a momentos que no han sido agradables durante su época como estudiante, y los cuales para ella fue muy importante dar a conocer, como situaciones que vivió con sus compañeros, quienes tendían a molestarla. E.M: "... durante mi formación de técnico, había unos compañeros que... no sé qué pasaba con ellos, no sé si era envidia o no sé qué era</p>	<p>eh... ni siquiera es igualdad es el hecho de que a uno lo respeten, o sea a veces ni siquiera existe, usted es como... como la mofa ahí, no sé! ¡A uno lo ven como un pedazo de carne, en realidad!</p> <p>Además, relata que ella percibió mofa constantemente y acoso, R: "...una vez yo estaba soldando, habían unos contratistas en la empresa, porque la empresa en ese momento estaba creciendo un montón; y yo estaba soldando y... llegaron y hicieron un círculo para verme soldar porque ellos nunca habían visto a una mujer soldar. Pero obviamente era en mofa verdad,</p>	<p>todo adecuado para que todos digamos un vestidor para hombres, un baño para hombres, todo para hombres! ¿Pero, y si llega una mujer? ¡Muchos lugares no lo tienen! Igual en el lugar donde yo iba a práctica, no estaban adecuados para eso, a mi tocaba ir a los baños de las oficinas para poder ir al baño, con sólo eso."</p> <p>De igual manera, tuvo la percepción de que por ser mujer recibía un trato diferente al de sus compañeros "...cuando fui a hacer la práctica, que fue la primera oportunidad laboral fuera... digamos de la... familia, (esté) al</p>	<p>negativos, se dirigen de manera específica al ataque verbal directo o en forma de broma, hacia ellas, sus capacidades, e incluso, en algunos casos hasta llegar al acoso, convirtiéndose en situaciones donde se les falta el respeto y se les hace cuestionar su elección vocacional, como se muestra en el siguiente fragmento en forma de ejemplo; "...Todo lo que me dijo mi tío, en realidad él tenía... él tenía razón, él me decía que es demasiado machista, porque él es técnico digamos, él sabía lo que era el campo... ya laboral. Seguramente ya había vivido que algunas mujeres habían ido y les había ido mal y sí o sea en realidad sí es un ambiente muy pesado, donde se irrespetaba demasiado; ¡no existe digamos, eh... ni siquiera es igualdad es el hecho de que a uno lo respeten, o sea a veces ni siquiera existe, usted es como... como la mofa ahí, no sé! ¡A uno lo ven como un pedazo de carne, en realidad!"... "¡El salirme de la carrera! Todo lo que pensaba era, ¿en que momento me metí aquí?... (R)</p>
--	--	---	--	--	---

	<p>demanda a la empresa porque est... ese señor me hacía acoso laboral y además me... hacía agresión psicológica digámoslo así; eh llegaron a una negociación donde a mi me... hacían que yo renunciara y me pagaban todo lo que supuestamente me hubiera tocado si me despedían con tal de no sacar al muchacho y para que yo no quedará molesta y fuera poner una demanda ya legal verdad!"</p> <p>De igual forma, tuvo buenas experiencias, donde ella se sentía respuestas positivas M:</p>		<p>exactamente qué era lo que les pasaba conmigo, pero siempre les desagradaba y hacían hasta lo imposible por hacerme la vida de cuadritos." , haciendo cosas como estropear sus trabajos, hacer comentarios machistas y discriminatorios</p> <p>E.M: ¿usted no está cansada? ¿no quiere irse de aquí? ¡Porque ya estoy cansado de verla, me decía!...", y hasta revisar sus objetos personales, lo cual ella percibió como una consecuencia de su buen rendimiento educativo E.M: "...entonces llegaba al punto que yo me reservaba mis calificaciones, mis exámenes ..porque yo sentía que tal vez ese era el motivo del que ellos</p>	<p>era la burla de que seguro estaba soldando mal y no sé qué.."</p> <p>R: "Sí, digamos, todo el mundo sabía mi nombre, todo el mundo me mandaba mensajes, ¿que no entiendo de hecho de dónde sacaban mi número?! ¡Me mandaban solicitud en Facebook, y de una vez me escribían! Había un muchacho que también era contratista y estaba casado; y una vez yo estaba trabajando en una máquina que quedaba como aparte de la gente, yo estaba sola, nunca me había hablado y él llegó a hablarme y empezó super simpático y super respetuoso y todo; y ya</p>	<p>principio tuve muchos problemas con el jefe de planta. Como era la única mujer (le era), no sé si era incómodo para él o qué, y me ponía a hacer trabajos fuera de lo que yo tenía que hacer como mecánica de precisión."</p> <p>"Acomodar... algunas piezas, numerarlas, apuntarlas en un cuaderno, cosas así y tuve...</p> <p>Sin embargo, con el paso del tiempo su percepción cambió, "...Y ya... después, los compañeros de trabajo, el jefe de planta cuando ya ven que uno de verdad está porque le gusta la profesión y está para ayudarlos y como si uno fuera uno más</p>	
--	--	--	---	---	--	--

	<p>“Diay... desde, digamos en mi primer trabajo cuando yo salí de hacer mi práctica, en esa sí recibí digamos de parte de los dueños y todo sí recibí una respuesta positiva...”</p>		<p>actuaran así contra mí, porque tal vez yo podía obtener una calificación más alta que la de ellos y cosas así; entonces yo lo que hacía era... me lo reservaba para mí y... me sacaban mis cosas para revisármelas.</p>	<p>después salió con que nos fuéramos a portar mal. ¡La primera vez que me hablaba! Entonces yo me quedé así, yo dije: ¡Dios mío esto tiene que ser una broma! Entonces yo le dije: ¿y su esposa no se enoja? Entonces el comentario ya obviamente no le gustó, entonces me dijo como: ¡ay que amargada, era una broma, no sé qué! ¡pero obviamente él lo que estaba haciendo era midiendo, a ver cómo le iba a responder yo, a ver si de verdad yo le iba a dar pelota o no!</p> <p>Por otra parte, ella hace referencia a situaciones vividas durante su época como estudiante,</p>	<p>de ellos, ya lo van aceptando a uno poco a poco; pero cuesta mucho encontrar un lugar que le den a uno la oportunidad de demostrar que uno puede trabajar con ellos.”</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				<p>que le generaban cuestionarse algunas veces su elección vocacional, R: “¡El salirme de la carrera! Todo lo que pensaba era, ¿en que momento me metí aquí?...” R: “¡Di de indignación totalmente! ¡Uno ahí está demasiado solo! Y lo digo porque hasta mi profesora, yo ten... yo tenía una profesora ahí en ese INA que ella era demasiado inteligente, y digamos, en serio, ella es una enciclopedia, lo que usted necesite saber ella se lo diga, se lo dice, ¡perdón! Y... ella a veces proponía algo y daba una idea super buena y no la escuchaban y el compañero decía</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				exactamente lo mismo y de una vez se ejecutaba dicha idea.		
1.5 Expectativas de inserción laboral.	A pesar de que M: manifiesta que dentro de los mensajes recibidos en relación a su elección vocacional por parte de su exesposo, en relación a las pocas posibilidades de encontrar trabajo, ella expresa que tenía la pretensión de trabajar en alguna agencia de autos, donde el trabajo a realizar fuese menos pesado. M: “En realidad, digamos, yo nunca pensé en entrar a una empresa de buses porque yo sabía que la empresa de buses era duro por eso, porque demanda	Las expectativas de inserción laboral que E.C: tenía eran altas debido a su preparación académica, razón que motivó su elección vocacional. E.C: “ Sí, sí me motivó mucho la verdad porque yíay no yo... yo veía que... a raíz de eso uno puede salir del país y ir a buscar nuevos horizontes y prepararse aún mejor para ya luego regresarse al país e invertir cierta cantidad en propiedad y ya poder salir más adelante, más orgado, ¡más... más libre! E.C: “ Sí, la verdad es que siempre ha sido muy altas, (este) se puede acabar muchos empleos pero el de	En relación a sus expectativas de inserción laboral E.M, ha tenido desde su época de estudios, y aun al momento de la entrevista, de poder trabajar para la empresa APM terminals, empresa Holandesa especializada en el desarrollo y operación de terminales de contenedores, que está por establecerse en la zona del caribe, específicamente en la provincia de Limón, pero la cual actualmente no se encuentra en operaciones, y su expectativa es la de dar mantenimiento a las grúas. E.M: “ En realidad sí, tenía una expectativa de	Las expectativas de inserción laboral para R: en un inicio eran positivas, ya que esperaba que al estudiar un técnico en el INA, iba a tener más posibilidades de inserción laboral, R: “ Yo sabía que el mercado era demasiado amplio y que había mucha oportunidad laboral, pero no me había puesto a pensar que en realidad era un campo no tradicional y que, que la oportunidad se da mucho más para el hombre que para la mujer. ” Sin embargo, actualmente ha cambiado su perspectiva en relación a sus	Una de las motivaciones para la elección vocacional de K: eran sus expectativas de inserción laboral, K: “...Sé que la mecánica de precisión es algo... que tiene que ver con todo, o sea que la oportunidad laboral es una oportunidad muy grande,..” K: “Di yo pensé que iba a ser mucho más fácil la verdad, que... con los conocimientos del INA y que le dan a uno los conocimientos de CNC, todo; ¡díay que iba a ser mucho más fácil para uno en una empresa, trabajar y aprender más! Pero... pero no fue así.	A nivel general, las entrevistadas tenían altas expectativas de inserción laboral al momento de realizar su elección vocacional, lo cual se puede interpretar como un motivante para tomar tal decisión. De tal manera cada una vio una amplia oportunidad de inserción laboral en sus respectivos ámbitos, lo cual justifican a partir de las necesidades del mercado y las que se resuelven a partir de su quehacer laboral, como muestra de ello una de ellas manifiesta: “ Sí, la verdad es que son muy altas, (este) se puede acabar muchos empleos pero el de electricidad no, para todo se ocupa electricidad, entonces la verdad es que yo sabía de que sí, sí iba a tener empleo bastante empleo... ” (E.C)

	<p>mucho mucho del mecánico. Yo en... en mi momento tal vez me ilusione que iba a entrar a una agencia y que iba a ser más suavecito y más delicado, que tal vez más trabajo de banco y no tan tan de estar debajo de los camiones y todo eso, pero diay si no se me da la oportunidad nunca voy a poder, ¡verdad! trabajar en banco y... y hacer una diferencia.”</p>	<p>electricidad no, para todo se ocupa electricidad, entonces la verdad es que yo sabía de que sí, sí iba a tener empleo bastante empleo...”</p>	<p>hecho que esté así verdad casi que al alcance; eh cuando yo estaba empezando el curso de electricidad, esta empresa que viene entrando nueva con el mega puerto de APM terminals, firmó un convenio con el INA...hasta donde tengo entendido solo yo ya estoy en proceso de selección para... para entrar a darle mantenimiento a las grúas porticas, que por cierto acaban de llegar también. Entonces la expectativa mía es de entrar a ese trabajo es porque sé que es un conocimiento grandísimo, o sea, ¡yo aprendí pero voy a aprender mucho más!”</p>	<p>posibilidades “...yo no esperaba que el campo laboral fuera tan discriminatorio, yo sí esperaba que fuera un poco más... inclusivo, se dice, ¿verdad? yo, yo decía: ¡ok, está bien, de parte de mis compañeros, pero yo no esperaba que la gente que está en potestad de de... emplearme fueran los que eran peor!”</p>		
--	--	--	---	--	--	--

6.	<p>A diferencia del resto de las entrevistadas, las cuales tienen edades entre los 21 y 25 años, M: tiene 35, y encaja dentro de la etapa de establecimiento y avance o de afirmación por Barboza y Ureña (2015), en la cual se establece que "se desarrolla una vez encontrada un área, el esfuerzo se centra en situarse allí. ...lo más destacado en esta etapa es la promoción e interés por mejorar la situación laboral lo que va a contribuir a la realización personal y laboral.(p.8)</p> <p>M: "Diay no es que antes de entrar a trabajar yo... (este) trabajaba para... un banco, como</p>	<p>E.C: presenta características específicas de la subetapa de Ensayo dentro de Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora,, donde "se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional."(Ureña y Barboza (2015, pp.7-9), expresándolo en las siguientes frases, E.C "Sí, sí por ejemplo, digamos el pr... los últimos proyectos fueron de control caja y de PLC, y entonces uno llegaba y ponía a funcionar las máquinas en conjunto y todo era</p>	<p>Según el relato de E.M: ella se encuentra en la Etapa de exploración, la cual se caracteriza por darse durante la adolescencia y juventud (15-24 años), donde según Ureña y Barboza, (2015) ,se da inicio a "...una indagación del concepto de sí, se da la autoevaluación, el ensayo de roles y la exploración ocupacional en la escuela, en las actividades extraescolares y en el mundo laboral...."(p.7) Específicamente en la subetapa de ensayo, descrita como: "Se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo</p>	<p>En relación a las etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora, R: se caracteriza por encontrarse en la subetapa de transición, en la que "Las consideraciones que puedan tener las y los jóvenes sobre la realidad toman mayor peso al entrar al mundo laboral o a la educación superior, se intenta implementar el autoconcepto. Rivas (1988) considera que en esta etapa se han tomado decisiones que afectan a medio o largo plazo a la persona, por lo que sus exigencias son más personales, esto le va a permitir autodiferenciarse y buscar la identificación con aquellas áreas</p>	<p>K: presenta características específicas de la subetapa de Ensayo dentro de Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora,, donde "se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional."(Ureña y Barboza (2015, pp.7-9), expresándolo en la siguiente frase, K: "De hecho yo estaba por meterme a la universidad, fue un conflicto porque estaba</p>	<p>En términos generales cuatro de las chicas entrevistadas presentan características específicas de la subetapa de Ensayo dentro de Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora, donde "se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional."(Ureña y Barboza (2015, pp.7-9).</p> <p>De manera más puntual dos de ellas han decidido por llevar a cabo la especialización dentro de su currículo profesional, buscando seguir estudiando a nivel universitario, sin embargo, una de ellas ha desistido de estudiar ingeniería mecánica y se ha decidido por contabilidad, debido a su dificultad para insertarse laboralmente como mecánica de precisión. Por otra parte, la otra joven que continuara sus estudios, piensa en mantenerse en un área relacionada con lo que estudio como carrera técnica. "....Yo</p>
----	--	---	--	---	--	--

<p>una ejecutiva personalizada y decidí dejar el banco para dedicarme a... ya a ejercer lo que yo quería o el sueño que yo tenía, entonces empecé a luchar por ese sueño, por eso intenté ingresar al INA donde se me dio la oportunidad y terminé la carrera y me incorporé al mercado, verdad.”</p> <p>Sin embargo, por razones, donde ella se ha sentido discriminada, ella a decidido dar un giro muy grande a su elección vocacional y establecimiento dentro de un área laboral específica</p> <p>M: Eh ahorita en (este) bueno antes de que saliera de esta empresa USA de autotransportes, me metí a un</p>	<p>con se... (este) seguido digamos, llegábamos y poníamos una banda transportadora y esa banda transportaría... tenía que dejar un producto y entonces eran sensores y todo el asunto, entonces uno llegaba y cuando lo estaba explicando uno se apasionaba mucho, cuando lo estaba haciendo uno se enamoró más de la carrera la verdad!”</p> <p>E.C: “(Este...) di yo creo que no, ya aparte de eso, todo lo demás fue color rosa porque ya una vez de que uno se... se... se desenvuelve en el área y comienza a hacer experimentos y comienza a conocer, uno se emociona y apa... se apasiona por la carrera. Vieras que sí me paso de que yo llegaba y</p>	<p>definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional.” (Ureña y Barboza, 2015, pp.7-9)</p> <p>E.M:“...Yo desde el 2010 trabajo con mi papá en el área residencial...”</p> <p>E.M:“....Y luego mi segundo motivo fue que yo lo tomé como una pasión para mí, entonces no solo es el trabajo que yo quise tener sino también, ¡el trabajo que yo he soñado tener! ¡Entonces, hay amor en lo que yo hago!”</p>	<p>ocupacionales que le resultan más gratas.”(Ureña y Barboza, 2015, pp.7-9)</p> <p>R: “Yo, como le digo yo ya pensé en estudiar algo diferente, si quiero algo que me complemente la carrera porque yo digo: ¡yo no voy a desperdiciar días 3 años de mi vida, no me da la gana! Yo puedo estudiar algo que lo complemente como... eh... ingeniería en producción industrial, ingeniería industrial o hasta educación y estudiar en un colegio técnico, o sea yo ya he pensado mis opciones porque yo ya vi que yo como técnica electromecánica es demasiado reducido el</p>	<p>decidiendo si entre estudiar contabilidad, o estudiar... eh... ingeniería mecánica; pero como y le digo, como ha costado tan..to encontrar trabajo en ésta profesión, me decidí mejor por la contabilidad.”</p>	<p>puedo estudiar algo que lo complemente como... eh... ingeniería en producción industrial, ingeniería industrial o hasta educación y estudiar en un colegio técnico, o sea yo ya he pensado mis opciones...” (R)</p> <p>En el caso, de E.C y E.M, ellas hasta el momento de las entrevistas, parecen haber decidido que las carreras que estudiaron, respectivamente, serán sus áreas definitivas de desempeño laboral.</p> <p>A diferencia del resto de las entrevistadas, las cuales tienen edades entre los 21 y 25 años, M: tiene 35, y encaja dentro de la etapa de establecimiento y avance o de afirmación descritas por Barboza y Ureña (2015), en la cual se establece que “se desarrolla una vez encontrada un área, el esfuerzo se centra en situarse allí. ...lo más destacado en esta etapa es la promoción e interés por mejorar la situación laboral lo que va a contribuir a la realización personal y laboral.(p.8)</p> <p>M: “Díay no es que antes de entrar a trabajar yo... (este) trabajaba para... un banco, como una ejecutiva personalizada y decidí dejar el banco para dedicarme a... ya a ejercer lo que yo quería</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>curso de uñas artificiales integral de uñas eh... como para ejercer una extra económica para traer a mi casa, entonces di si no me coloco en la parte de mecánica (este) pienso ya meterme a lleno en lo que es uñas y belleza. "...como ahora que me dedico a pintar unas, aunque sigo metida en la mecánica con mi actual pareja. Le ayudo a el que trabaja propio en enderezado y pintura, pero prefiero lo de las uñas, como le digo.. tanta cosa en los lugares que he trabajado que ya no quiero pasar más cosas .</p> <p>De tal manera, ella a través de su</p>	<p>hablaba de electricidad y de... como los... digamos, todos los los... los talleres que uno hacía, uno tenía que presentar un resultado, entonces yo creo que eso es una de las cosas que... que que más nos apasionó y nos hizo crecer, el ver los resultados de lo que uno podía hacer, sí."</p>		<p>trabajo que voy a encontrar.</p>		<p>o el sueño que yo tenía, entonces empecé a luchar por ese sueño, por eso intenté ingresar al INA donde se me dio la oportunidad y terminé la carrera y me incorporé al mercado, verdad."</p> <p>Sin embargo, por razones, donde ella se ha sentido discriminada, ella a decidido dar un giro muy grande a su elección vocacional y establecimiento dentro de un área laboral específica M: Eh ahorita en (este) bueno antes de que saliera de esta empresa USA de autotransportes, me metí a un curso de uñas artificiales integral de uñas eh... como para ejercer una extra económica para traer a mi casa, entonces di si no me coloco en la parte de mecánica (este) pienso ya meterme a lleno en lo que es uñas y belleza. "...como ahora que me dedico a pintar unas, aunque sigo metida en la mecánica con mi actual pareja. Le ayudo a el que trabaja propio en enderezado y pintura, pero prefiero lo de las uñas, como le digo.. tanta cosa en los lugares que he trabajado que ya no quiero</p>
--	---	--	--	-------------------------------------	--	--

	<p>relato demuestra que sus esfuerzos por estabilizar y asegurar trabajo constante y sin pasar por situaciones como las que describe anteriormente, a cambiado de forma radical su actual ámbito laboral.</p>					<p>pasar más cosas .</p> <p>De tal manera, ella a través de su relato demuestra que sus esfuerzos por estabilizar y asegurar trabajo constante y sin pasar por situaciones como las que describe anteriormente, a cambiado de forma radical su actual ámbito laboral</p>
--	---	--	--	--	--	---

7.4. Apéndice 5. Formulario de Consentimiento Informado.

Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Escuela de Orientación y Educación Especial
Formulario de Consentimiento Informado.

Persona investigadora: Jessica Brenes Jiménez

1. PROPÓSITO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Es analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias. Para tal fin es importante conocer los factores internos y externos que favorecieron u obstaculizaron su inserción laboral, sus características asociadas a la empleabilidad, así como los aportes de las personas profesionales en orientación en su inserción laboral.

2. ¿QUÉ SE HARÁ?

Si acepta participar en este estudio, en el caso de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica, se realizarán de dos a tres entrevistas que oscilan entre los 45 minutos a una hora y media. Para lo anterior se requiere grabar la voz, con el fin de resguardar los datos que luego serán transcritos y analizados por la persona investigadora con la ética correspondiente, audios que serán destruidos al finalizar la investigación. Los tiempos y el lugar para realizar dichas entrevistas y reuniones se llevarán a cabo en el lugar que se establezca previa negociación con cada una de las partes correspondientes.

3. RIESGOS.

La participación en este estudio no representa ningún riesgo para la integridad física ni mental.

4. BENEFICIOS.

- Como resultado de la participación en este estudio, no se tendrá ningún beneficio directo, sin embargo es posible que la persona investigadora pueda aportar sus conocimientos y de esta manera se beneficie a otras personas y/o instituciones en el futuro.
- La información obtenida a través de este estudio, en la cual participan **mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de sectores como: Mecánica de Vehículos, Eléctrico y Metalmecánica**; será utilizada con fines investigativos. Por lo tanto, se garantiza discreción y confidencialidad en su tratamiento.
- La participación es voluntaria, y se entregará una copia del consentimiento informado a cada persona participante.
- Al firmar el presente consentimiento, no se pierden derechos legales.
- Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con alguna de las personas responsables de esta investigación (al inicio señaladas), sobre el estudio y esta debe de haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera información más adelante, puede obtenerla llamando a la Dra. Carol Morales Trejos (directora de tesis) a la Escuela de Orientación y Educación Especial al teléfono 2511-3366 o, en el horario de 9 a.m. a 5 p.m.

CONSENTIMIENTO.

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula. Antes de firmar se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han

sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Nombre: _____ Cédula: _____ Fecha: _____

Firma persona participante: _____

Nombre: _____ Cédula: _____ Fecha: _____

Firma persona Investigadora _____

7.5. Apéndice 6. Reglamento ético científico de la universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que participan seres humanos.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Consejo
Universitario

Autonomía
Universitaria
Condición de un pueblo libre

REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS

(Aprobado en sesión 4542-05, 10/05/2000. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria 6-2000, 22/06/2000)

CAPÍTULO I PRINCIPIOS ÉTICOS

ARTÍCULO 1. OBJETIVO

El objetivo del presente reglamento es establecer los mecanismos que garanticen la competencia ética en todas las modalidades de investigación en que se vea involucrada la Universidad de Costa Rica y que versan sobre seres humanos.

ARTÍCULO 2. JUSTIFICACIÓN

El bienestar integral de la población es un bien de interés público jurídicamente tutelado por el Estado y la investigación en que participan seres humanos se justificará siempre y cuando no existan otros medios de adquisición del conocimiento.

ARTÍCULO 3. EL BENEFICIO PARA LA HUMANIDAD

El beneficio para la humanidad siempre deberá ser mayor al riesgo para los seres humanos participantes en las investigaciones. Los resultados esperados de la investigación deben beneficiar a la sociedad.

En todo caso el riesgo aceptable para los seres humanos participantes, en ningún momento podrá afectarlos en forma permanente, según los principios establecidos en este reglamento.

La participación de menores de edad sólo podrá realizarse si existe un claro beneficio directo a la salud de cada uno de ellos.

ARTÍCULO 4. INTERVENCIONES O INTERACCIONES CON SERES HUMANOS

El presente reglamento se aplicará a toda investigación que contemple intervenciones con seres humanos o interacciones con éstos (obtención de información privada sobre su identidad o la utilización de órganos, tejidos, líquidos corporales y cualquier material genético pertenecientes a ellas).

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS GENERALES

Guiarán toda la investigación en que participan seres humanos, que se realice en la Universidad de Costa Rica, los fines y principios de la Universidad de Costa Rica, establecidos en el Título I del Estatuto Orgánico, su vocación humanista así como los principios éticos contenidos en el Código de Nuremberg (1947), la Declaración de Helsinki (1964) y sus enmiendas y el "Reglamento para las investigaciones en que participan seres humanos", decreto ejecutivo 27349-S, publicado en el Diario Oficial La Gaceta 198 del 13 de octubre de 1998.

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS

La Universidad de Costa Rica atenderá en toda investigación en que participan seres humanos los siguientes principios éticos fundamentales, que son de obligatoria aplicación:

- Respeto a la persona y a la personalidad, principio que se extiende a la dignidad e intimidad del individuo, sus creencias religiosas, su inclinación política, las prácticas derivadas de la pertenencia cultural, su capacidad de autodeterminación.
- La buena fe que expresan los individuos.
- La justicia que rige las relaciones entre las instancias involucradas, los investigadores y las personas participantes en el estudio.
- Proporcionalidad y razonabilidad que permitan sopesar la idoneidad del estudio.
- La no maleficencia dirigida a evitar riesgo o perjuicio que puedan sufrir los sujetos participantes o incluso los investigadores.
- La honestidad dada en la comunicación transparente entre las partes involucradas dentro de la investigación.

Se prohibirán investigaciones que afecten negativamente la calidad de vida, la

